

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ  
SETOR DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS  
CENTRO DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO  
ESPECIALIZAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAS**

**COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL:**

**UMA PESQUISA COMPARATIVA ENTRE AS FORMAS DE TRABALHO  
DOCENTE: ESTATUTÁRIOS E CONTRATADOS (PSS) E SEUS REFLEXOS NA  
RELAÇÃO PROFESSOR-ALUNO NOS CURSOS PROFISSIONALIZANTES NO  
COLÉGIO ESTADUAL DE ENSINO FUNDAMENTAL, MÉDIO E PROFISSIONAL  
PEDRO MACEDO - EXERCÍCIO 2010/2011.**

**CURITIBA  
2011**

**FRANCIANE MARA DE CONTO**

**COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL:**

**UMA PESQUISA COMPARATIVA ENTRE AS FORMAS DE TRABALHO  
DOCENTE: ESTATUTÁRIOS E CONTRATADOS (PSS) E SEUS REFLEXOS NA  
RELAÇÃO PROFESSOR-ALUNO NOS CURSOS PROFISSIONALIZANTES NO  
COLÉGIO ESTADUAL DE ENSINO FUNDAMENTAL, MÉDIO E PROFISSIONAL  
PEDRO MACEDO - EXERCÍCIO 2010/2011.**

Monografia apresentada no curso de  
Especialização em Administração de Pessoas  
como requisito parcial a obtenção do título de  
Especialista da Universidade Federal do Paraná -  
UFPR.

Professor Orientador: Dr. Sergio Bulgacov

**CURITIBA  
2011**

*Dedico este trabalho a minha mãe Rute e ao  
meu marido Leonardo, com todo carinho,  
por sempre me incentivar a nunca desistir  
deste curso, apesar de todas as dificuldades  
encontradas, consegui honrar o meu  
propósito.*

## **AGRADECIMENTOS**

Primeiramente, quero agradecer a Deus por me dar luz, força, saúde e paz, todos os dias.

Agradeço nesta oportunidade, ao Professor Doutor Sergio Bulagacov, pela sua dedicação e orientação, bem como, elevo à minha gratidão ao corpo docente da Especialização em Administração de Pessoas da UFPR, pela transmissão de conhecimentos, informações e ensinamentos, garantindo minha motivação para ultrapassar os obstáculos encontrados durante o curso.

Agradeço incondicionalmente à minha mãe, que sempre confiou em mim, me mostrando em seu exemplo, ser uma pessoa íntegra, pautada nos melhores sentimentos, reconhecendo-os e aplicando-os em minha vida.

Agradeço também o meu marido, pelo amor, carinho, motivação e ajuda incondicional.

Aos funcionários e colaboradores do Colégio Estadual Pedro Macedo que auxiliaram neste trabalho, mostrando-me novos conceitos ligados ao tema que escolhi.

Enfim, a todos que direta e indiretamente, contribuíram para a realização deste trabalho.

## LISTA DE QUADRO E TABELAS

QUADRO N.º 1 – FATORES MOTIVACIONAIS .....	23
QUADRO N.º 2 - PRÁTICAS ADMINISTRATIVAS E FATORES MOTIVADORES.	23
TABELA N.º 1 – TOTAL DE PROFESSORES ESTATUTÁRIOS - ESTADO DO PARANÁ .....	30
TABELA N.º 2 – TOTAL DE PROFESSORES CONTRATADOS - ESTADO DO PARANÁ .....	31
TABELA N.º 3 – TOTAL DE PROFESSORES ESTATUTÁRIOS - CIDADE DE CURITIBA .....	33
TABELA N.º 4 – TOTAL DE PROFESSORES CONTRATADOS - CIDADE DE CURITIBA .....	33
TABELA N.º 5 – TOTAL DE PROFESSORES ESTATUTÁRIOS – ESCOLA ESTADUAL PROFESSOR PEDRO MACEDO .....	34
TABELA N.º 6 – TOTAL DE PROFESSORES CONTRATADOS – ESCOLA ESTADUAL PROFESSOR PEDRO MACEDO .....	35

## **LISTA DE SIGLAS**

LDBEN – Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional

PEPE – Paraná Educação – Pedagogos

PEPR – Professores contratados pelo Paraná Educação

PR - Paraná

PSS – Processo Seletivo Simplificado

QPM-E – Especialistas do quadro próprio do magistério

QPM-P – Professores do quadro próprio do magistério

QUP – Professores do quadro único de pessoal

REPE – Regime especial - Pedagogo

REPR – Regime especial - Professor

SEED – Secretaria de Estado da Educação

TF57-L – Professor de 5ª/8ª e 2º grau – Lei n.º 10.291/92

UFPR – Universidade Federal do Paraná

## LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO N.º 1 – COMPARATIVO ENTRE PROFESSORES ESTATUTÁRIOS E CONTRATADOS NO ESTADO DO PARANÁ .....	32
GRÁFICO N.º 2 – COMPARATIVO ENTRE PROFESSORES ESTATUTÁRIOS E CONTRATADOS NA CIDADE DE CURITIBA .....	34
GRÁFICO N.º 3 – COMPARATIVO ENTRE PROFESSORES ESTATUTÁRIOS E CONTRATADOS NO COLÉGIO ESTADUAL PEDRO MACEDO .....	35
GRÁFICO N.º 4 – COMPARATIVO ENTRE PROFESSORES ESTATUTÁRIOS E CONTRATADOS .....	36
GRÁFICO N.º 5 – COMPARATIVO ENTRE PROFESSORES ESTATUTÁRIOS E CONTRATADOS – SEXO .....	36
GRÁFICO N.º 6 – COMPARATIVO ENTRE PROFESSORES ESTATUTÁRIOS E CONTRATADOS – IDADE .....	37
GRÁFICO N.º 7 – COMPARATIVO ENTRE PROFESSORES ESTATUTÁRIOS E CONTRATADOS – SITUAÇÃO TRABALHISTA .....	37
GRÁFICO N.º 8 – COMPARATIVO ENTRE PROFESSORES ESTATUTÁRIOS E CONTRATADOS – ESCOLARIDADE .....	38
GRÁFICO N.º 9 – COMPARATIVO ENTRE PROFESSORES ESTATUTÁRIOS E CONTRATADOS – ATIVIDADE DE FORMAÇÃO .....	38
GRÁFICO N.º 10 – COMPARATIVO ENTRE PROFESSORES ESTATUTÁRIOS E CONTRATADOS – ATIVIDADE DE FORMAÇÃO 2 .....	39
GRÁFICO N.º 11 – COMPARATIVO ENTRE PROFESSORES ESTATUTÁRIOS E CONTRATADOS – ANOS DE DOCÊNCIA .....	39
GRÁFICO N.º 12 – COMPARATIVO ENTRE PROFESSORES ESTATUTÁRIOS E CONTRATADOS – ANOS DE TRABALHO NA ESCOLA .....	40
GRÁFICO N.º 13 – COMPARATIVO ENTRE PROFESSORES ESTATUTÁRIOS E CONTRATADOS – HORAS DE PLANEJAMENTO .....	40
GRÁFICO N.º 14 – COMPARATIVO ENTRE PROFESSORES ESTATUTÁRIOS E CONTRATADOS – ATIVIDADES RELACIONADAS .....	41
GRÁFICO N.º 15 – COMPARATIVO ENTRE PROFESSORES ESTATUTÁRIOS E CONTRATADOS – ATIVIDADE EXTRA .....	41
GRÁFICO N.º 16 – COMPARATIVO ENTRE PROFESSORES ESTATUTÁRIOS E CONTRATADOS – SALÁRIO BRUTO .....	42

GRÁFICO N.º 17 – COMPARATIVO ENTRE PROFESSORES ESTATUTÁRIOS E CONTRATADOS – SATISFAÇÃO SALARIAL .....	42
GRÁFICO N.º 18 – COMPARATIVO ENTRE PROFESSORES ESTATUTÁRIOS E CONTRATADOS – PLANEJAMENTO .....	43
GRÁFICO N.º 19 – COMPARATIVO ENTRE PROFESSORES ESTATUTÁRIOS E CONTRATADOS – SATISFAÇÃO PROFISSIONAL .....	43
GRÁFICO N.º 20 – COMPARATIVO ENTRE PROFESSORES ESTATUTÁRIOS E CONTRATADOS – SATISFAÇÃO PROFISSIONAL 2 .....	44
GRÁFICO N.º 21 – COMPARATIVO ENTRE PROFESSORES ESTATUTÁRIOS E CONTRATADOS – SATISFAÇÃO PROFISSIONAL 3 .....	44
GRÁFICO N.º 22 – COMPARATIVO ENTRE PROFESSORES ESTATUTÁRIOS E CONTRATADOS – SATISFAÇÃO PROFISSIONAL 4 .....	45



## SUMÁRIO

<b>LISTA DE QUADRO E TABELAS</b>	05
<b>LISTA DE SIGLAS</b>	06
<b>LISTA DE GRÁFICOS</b>	07
<b>RESUMO</b>	10
<b>INTRODUÇÃO</b>	12
<b>1 ESTRUTURA DO PROJETO DE PESQUISA</b>	13
1.1 METODOLOGIA	13
1.2 A HISTÓRIA DO COLÉGIO ESTADUAL PEDRO MACEDO	13
1.3 DELIMITAÇÃO DO PROBLEMA	16
1.4 TEMA	16
1.4.1 Delimitação do Tema	16
1.5 OBJETIVOS	17
1.5.1 Objetivo Geral	17
1.5.2 Objetivos Específicos	17
1.6 JUSTIFICATIVA	17
<b>2 REFERENCIAL TEÓRICO</b>	17
2.1 CONCEITO DE COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL	17
2.2 CONCEITO DE FATORES MOTIVACIONAIS	20
2.3 CONCEITO DA RELAÇÃO PROFESSOR-ALUNO	25
<b>3 FORMAS DE CONTRATO DE TRABALHO</b>	29
3.1 PROFESSORES ESTATUTÁRIOS	29
3.2 PROFESSORES CONTRATADOS	29
<b>4 QUADRO DE PROFESSORES NO ESTADO DO PARANÁ</b>	30
<b>5 QUADRO DE PROFESSORES NA CIDADE DE CURITIBA</b>	33
<b>6 QUADRO DE PROFESSORES NO COLÉGIO ESTADUAL PROFESSOR PEDRO MACEDO</b>	34
<b>7. EFEITOS DO COMPROMETIMENTO NA RELAÇÃO PROFESSOR-ALUNO</b>	36
<b>8. CONCLUSÃO E RECOMENDAÇÃO</b>	45
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	47
<b>DOCUMENTOS CONSULTADOS</b>	50
<b>ANEXOS</b>	51

## **RESUMO**

O presente trabalho proporciona um estudo de caso, tendo como eixo central de investigação, o comprometimento organizacional dos professores de educação profissional no Colégio Estadual Pedro Macedo (estatutários e contratados), identificando alguns padrões de comportamento e suas influências na relação professor-aluno. A análise dos dados coletados permitiu concluir existir insatisfação sobre alguns aspectos relacionados às diferenças entre os vínculos de trabalho (salário, condições de trabalho), porém não reflete no comprometimento organizacional no exercício do trabalho docente.

Palavras-chave: comprometimento organizacional, educação profissional, relação professor-aluno.

## **ABSTRACT**

This paper provides a case study, with the central axis of research, organizational commitment of teachers in vocational education in State College Peter Macedo (statutory and contractors), identifying some patterns of behavior and its influence on teacher-student relationship. The analysis of data collected allowed us to conclude there is dissatisfaction over some aspects about the differences between the bonds of labor (wages, working conditions), but does not reflect the exercise of organizational commitment in teaching.

Keywords: organizational commitment, professional education, teacher-student relationship.

## INTRODUÇÃO

Este trabalho visa avaliar e comparar os componentes do comprometimento organizacional de professores da rede estadual de ensino do Estado do Paraná, notadamente os dois tipos de modalidade de vínculo de trabalho: estatutários e temporários (PSS - anexo 1 e 2).

Independentemente do vínculo de trabalho, os profissionais da educação executam tarefas idênticas, porém, com reconhecimento salarial diferenciado.

Trago ainda, as análises comparativas existentes entre os cenários estadual, municipal (Curitiba) e, mais especificamente, aprofundo a pesquisa no Colégio Estadual Pedro Macedo.

Assim esclareço que esta pesquisa foi idealizada por meio da aplicação de questionário junto aos professores da educação profissional no Colégio Estadual Pedro Macedo, sendo esta instituição vinculada à rede estadual de ensino do Estado do Paraná.

Quanto à aplicação do questionário, ressalto que foi distribuído para os docentes de educação profissional, sendo respondido, tabulado, calculado e, seus dados, colocados em tabelas e gráficos que melhor demonstram a princípio, o perfil de cada respondente, sua relação com o corpo discente e com os demais membros do corpo funcional.

Esclareço ainda que a pesquisa foi aplicada numa fatia quantitativa muito pequena em comparação com o total de profissionais de educação profissional, porém, mostra que os professores acreditam no trabalho desenvolvido em sala de aula, sendo certo que seus valores e objetivos influenciam diretamente no desempenho dos alunos, na qualidade de ensino oferecido e nas perspectivas presentes em cada forma de vínculo institucional (estatutários/contratados).

Por fim, apresento às conclusões e recomendações sobre a pesquisa.

## 1 ESTRUTURA DO PROJETO DE PESQUISA

A seguir, apresento os principais tópicos abordados na etapa que procedeu a pesquisa.

### 1.1 METODOLOGIA

Segundo o dicionário Aurélio, o termo método tem como significado: “Um procedimento organizado que conduz a um resultado, modo de agir, de proceder, com regularidade e coerência na ação”, (*apud* MARQUES, 2008, p. 114).

De forma geral, o método pode ser definido como: “a ordem que se deve impor aos diferentes processos necessários para atingir um certo fim ou um resultado desejado” (FERREIRA, 2006, p. 456).

Metodologia, por sua vez, conforme a enciclopédia livre Wikipédia (2010), vem a ser:

[...] é o estudo dos métodos. Ou então as etapas a seguir num determinado processo. Tem como finalidade captar e analisar as características dos vários métodos disponíveis, avaliar suas capacidades, potencialidades, limitações ou distorções e criticar os pressupostos ou as implicações de sua utilização.

A Metodologia é a explicação minuciosa, detalhada, rigorosa e exata de toda ação desenvolvida no método (caminho) do trabalho de pesquisa. É a explicação do tipo de pesquisa, do instrumental utilizado (questionário, entrevista etc.), do tempo previsto, da equipe de pesquisadores e da divisão do trabalho, das formas de tabulação e tratamento dos dados, enfim, de tudo aquilo que se utilizou no trabalho de pesquisa.

Diante de tais conceitos, o presente trabalho foi elaborado através da utilização do método de pesquisas bibliográficas, busca em sites e pesquisa em campo, consistente na coleta de dados e sua respectiva análise.

### 1.2 A HISTÓRIA DO COLÉGIO ESTADUAL PEDRO MACEDO

O inteiro teor da parte histórica foi extraído do Projeto Político Pedagógico do Colégio Estadual Pedro Macedo – Ensino Fundamental, Médio e Profissional, o qual consta oportunamente em documentos consultados.

No Governo do Sr. Moysés Lupion, pelo Decreto nº 264 de 10 de fevereiro de 1956, foi fundado o Ginásio Estadual do Portão. Ainda em 1956, pelo Decreto nº 6037/56 o Ginásio Estadual do Portão passou a denominar-se Ginásio Estadual Nilo Cairo. Este nome foi conservado até 1959, quando houve nova alteração de nome, passando a denominar-se Ginásio Estadual Professor Pedro Macedo pelo Decreto nº 26950/59.

Em 1965 iniciaram-se no estabelecimento as atividades do 2º ciclo, ocasião em que passou a denominar-se, pelo Decreto nº 19252/65, como Ginásio Estadual Pedro Macedo.

Desde a data de sua fundação até 1965, o estabelecimento funcionou no prédio pertencente ao Grupo Colégio Francisco Azevedo Macedo, situado na Travessa Augusto Marach, 224, com atividades somente no período noturno. Em fevereiro de 1965, instalou-se em sede própria, à Avenida República Argentina, 2376, no Bairro do Portão.

Com a implantação da Lei nº 5692/71, o estabelecimento sofre algumas modificações. Fica autorizado pelo Decreto nº 1394/75 o funcionamento do Complexo Colégio Portão, Ensino regular e Supletivo de 1º e 2º Graus, resultante da reorganização do Colégio Pedro Macedo, do Grupo Colégio Presidente Pedrosa, do Grupo Colégio Noturno Presidente Pedrosa e da Casa Colégio Fraternal. Pelo mesmo decreto o Ginásio Estadual Pedro Macedo passou a denominar-se Colégio Estadual Pedro Macedo Ensino de 1º e 2º Graus, tornando-se sede do Complexo Colégio Portão Ensino Regular e Supletivo de 1º e 2º Graus, responsabilizando-se pelo ensino de 5ª a 8ª série. Implantam-se as habilitações profissionalizantes no ano de 1978 em nível técnico e de auxiliar, a saber: Técnico em Estatística, Técnico em Publicidade, Técnico Assistente de Administração e Desenhista de Estrutura. Posteriormente a habilitação de Auxiliar de Escritório vem substituir a de Técnico em Estatística. A habilitação de Técnico em Publicidade nunca chegou a funcionar em razão da falta de matrículas.

Através da Resolução nº. 3437/81, fica reconhecido o Curso de 1º Grau Regular de 5ª a 8ª série e o Curso de 2º Grau Regular com as Habilitações plenas de Assistente de Administração e Auxiliar de Escritório. Mesmo após o desmembramento do Complexo Colégio Portão, o estabelecimento continuou oferecendo apenas a 2ª fase do Ensino de 1º Grau, compromissando-se a atender a

demanda dos Colégios da região que oferecem apenas as quatro primeiras séries do 1º Grau.

Com o advento da Lei nº. 7044/82 o Colégio Estadual Pedro Macedo, Ensino de 1º e 2º Graus implanta o curso de 2º Grau Propedêutico no ano de 1983, autorizado pela Resolução nº. 2425/84 e reconhecido como curso de 2º Grau Regular Propedêutico através da Resolução nº. 3782/86. Em razão das dificuldades em levar adiante a proposta do Ensino Profissionalizante, as habilitações profissionais em funcionamento na ocasião foram extintas pela Resolução nº 1491/85.

Por preencher os quesitos de demanda, recursos humanos e recursos físicos e reconhecendo a importância de profissionais em nível de 1ª a 4ª série compromissadas com a universalização da educação básica implantou-se a habilitação de Magistério no Curso de 2º Grau Regular pela Resolução nº 627/87, devidamente reconhecida pela Resolução nº. 16101/90.

Pela Resolução nº. 3120/98 de 11/09/98 a denominação do Estabelecimento passou a ser: COLÉGIO ESTADUAL PEDRO MACEDO – ENSINO FUNDAMENTAL E MÉDIO. Em 1999 formou-se a última turma da habilitação para o Magistério tendo a mesma sido extinta. Ainda neste ano inicia-se a implantação gradativa para os turnos diurno e noturno do Ensino Médio (Lei nº. 9394/96 – DOU de 23/12/96). No ano de 2000 formam-se as últimas turmas de Educação Geral – Preparação Universal (Lei nº. 5692/71).

O Ensino Fundamental, no ano de 2001, passou a trabalhar com nova Matriz Curricular, de acordo com a LDBEN (Lei 9394/96).

No ano de 2005 foi autorizada pela SEED a implantação gradativa dos seguintes Cursos Profissionais Integrados: Informática e Secretariado, com a duração de quatro anos cada, para alunos que concluíram o Ensino Fundamental. Foi autorizada também a implantação dos seguintes Cursos Profissionalizantes Subseqüentes: Informática e Secretariado, com duração de um (01) ano e meio e o Técnico em Secretariado, com duração de 01 (um) ano, para alunos que concluíram o Ensino Médio.

Os cursos subseqüentes estão autorizados sob a resolução 3250/07 de 23/07/07 para o Secretariado e, para informática resolução 3277/07 de 23/07/07.

### 1.3 DELIMITAÇÃO DO PROBLEMA

O problema consiste na diferenciação da atuação cotidiana entre os professores estatutários e contratados, seja no comprometimento em sala de aula, seja nas responsabilidades advindas de cada regime jurídico.

Ademais, as mudanças do cenário docente no Estado do Paraná (em especial, na cidade de Curitiba), trazem à tona a crescente contratação de professores contratados (PSS) para suprir a deficiência existente no quadro próprio de professores da rede estadual, notadamente os que atuam nos cursos educação profissional.

### 1.4 TEMA

Comprometimento Organizacional: Uma pesquisa comparativa entre as formas de trabalho docente: estatutários e contratados (PSS) e seus reflexos na relação professor-aluno nos cursos profissionalizantes no Colégio Estadual Pedro Macedo no exercício 2010/2011.

#### **1.4.1 Delimitação do Tema**

A presente delimitação deve ser visualizada nas pesquisas teórica e prática para o trabalho docente envolvendo a relação professor-aluno nos cursos de educação profissional da rede pública de ensino no Estado do Paraná.

Necessário delimitar o tema relacionando os reflexos comparativos entre professores estatutários e contratados (PSS), restringindo a pesquisa de campo por meio da aplicação de questionário aos docentes de educação profissional no Colégio Estadual Pedro Macedo, localizado na cidade de Curitiba.

Outro ponto, ora delimitado é o período da pesquisa, a qual foi realizada entre os exercícios 2010-2011, mais precisamente, com início no segundo semestre de 2010 até o final do primeiro semestre de 2011.



## 1.5 OBJETIVOS

### 1.5.1 Objetivo Geral

De que maneira a estrutura do contrato de trabalho afeta a relação professor-aluno em termos de comprometimento nos Colégios da rede estadual.

### 1.5.2 Objetivos Específicos

1. Descrever as formas de contrato de trabalho existentes;
2. Descrever as atribuições dos professores;
3. Identificar os efeitos do tipo de contrato no comprometimento da relação professor-aluno;
4. Recomendar ações que aumente o comprometimento do professor com o Colégio e assim consequentemente com o desenvolvimento Colégio de seus alunos.

## 1.6 JUSTIFICATIVA

Todos os estudos e pesquisas encontrados sobre comprometimento organizacional mostraram o quanto é importante para as organizações, esses estudos junto aos seus funcionários, para que sempre o bem estar deles se una ao bem estar da organização e apesar da amostra ser pequena neste trabalho de pesquisa, vemos que o domínio ainda aparece.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

### 2.1 CONCEITO DE COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL

Difícil conceituar e definir o comprometimento organizacional, pois ainda existe muita discussão e pesquisas sobre a acepção deste tema. A ele podem ser atribuídos vários significados, e cada um deles pode ser tomado como o significado central de uma proposta, o que impossibilita a comparação de resultados obtidos em diferentes pesquisas.

Muitos pesquisadores têm como foco principal nesse estudo, encontrar resultados que definam e expliquem os níveis e os graus de comprometimento das pessoas. A maioria dos estudos procura formular modelos para quantificar o comprometimento e estudá-lo frente às variáveis que os antecedem e as variáveis que são conseqüentes (PORTER, 1974; KIDRON, 1978; BASTOS, 1993, *apud* BOGUSZEWSKI, 2006).

Segundo o Dicionário Aurélio da língua portuguesa, comprometimento significa dar-se, empenhar-se arriscar-se, aventurar-se, assumir responsabilidades, e comportamento segundo o mesmo dicionário significa maneira de se comportar, procedimento, conduta; conjunto de atitudes e reações do indivíduo em face do meio social.

Podemos aqui distinguir as diferenças entre esses temas. Quando o indivíduo tem atitudes claras e responsabilidades para assumir o compromisso ele está comprometido com o trabalho. O sentimento de posse e realização é fundamental para conquistar o comprometimento.

PORTER & SMITH, citados por MEDEIROS (1997), definem comprometimento organizacional como sendo uma relação forte entre o indivíduo e a sua organização, podendo ser caracterizado por três fatores: 1- Estar disposto a exercer um esforço considerável em benefício da organização; 2- A crença e a aceitação dos valores e objetivos da organização; 3- Um forte desejo de se manter como membro da organização.

GRIFIN & BATEMAN citados por JAROS et. (1993) *apud* BOGUSZEWSKI (2006), afirmam que o conceito de comprometimento organizacional é polêmico.

MEYER & ALLEN, 1994; ALLEN & MEYER, 1990; MEYER, ALLEN & GELLATLY, 1990 *apud* BOGUSZEWSKI (2006), afirmam existir a conformidade de que o comprometimento organizacional é multidimensional.

BORGES & ANDRADE (1993), salientam que o comprometimento organizacional, refere-se ao grau em que os empregados se identificam com suas organizações e se dispõem a defendê-las para continuar no quadro funcional.

BASTOS (1999), diz que o tema comprometimento organizacional reflete uma preocupação das organizações em compreender o indivíduo no seu contexto de trabalho e as variáveis que motivam, engajam e o tornam produtivo.

Comprometimento é usado não só para descrever ações, mas o indivíduo. É tomado como um estado, caracterizado por sentimentos ou reações afetivas, lealdade a algo.

Segundo BASTOS (1994 b), comprometimento é ainda uma propensão à ação, de se comportar de uma determinada forma, estar disposto a agir. É um conjunto de sentimentos e ações do indivíduo com relação à sua organização.

MACHADO (2000) *apud* BOGUSZEWSKI (2006), afirma que somado comunicação, treinamento, motivação e autonomia, teremos como resultado um desempenho capaz e comprometimento.

MEYER & ALLEN (1990) *apud* BOGUSZEWSKI (2006), consideram que o comprometimento é formado por três componentes: Afetivo – envolvimento do trabalhador com a organização; Continuance – Continuação ou Instrumental – dar continuidade ao comprometimento devido aos custos de deixar a organização; Normativo – dever de permanecer. As combinações destes componentes resultam na medida total de comprometimento e passíveis de serem medidos separadamente. MEYER & ALLEN (1991; p. 82), afirmam também que “não é claro que os três componentes estabelecidos aqui são os únicos componentes relevantes do comprometimento ou que cada um represente um construto unitário”. Para eles é preciso mais trabalho no estudo desses componentes.

Segundo SÁ & LEMOINE (1998) *apud* BOGUSZEWSKI (2006), o comprometimento é uma disposição a agir uma vez que ele subentende uma forte identificação de pessoas aos valores da organização, à vontade de exercer esforços consideráveis e de permanecer como membro dessa organização.

Comprometimento com a carreira, ética no trabalho, comprometimento organizacional afetivo e comprometimento organizacional de continuação ou calculativo. Destacam-se então quatro focos dentro dessas cinco medidas: ética protestante do trabalho, saliência na carreira, envolvimento no trabalho, trabalho como interesse central de vida e comprometimento com a organização e com o sindicato.

A concepção mais frequentemente estudada tem como base o trabalho de MOWDAY, STEERS e PORTER (1997) *apud* BOGUSZEWSKI (2006), consideram que o comprometimento organizacional tem três componentes: o primeiro é a aceitação dos objetivos organizacionais, o segundo é a disposição para trabalhar com afinco pela organização, e o terceiro é o desejo de permanecer na organização.

Mais recentemente, uma concepção de comprometimento foi desenvolvida com três componentes (MEYER, ALLEN & SMITH) *apud* BOGUSZEWSKI (2006):

“o comprometimento afetivo, que ocorre quando o funcionário deseja permanecer na organização devido a ligações emocionais, e surge a partir de experiências favoráveis no trabalho, o comprometimento contínuo, que existe quando a pessoa deve permanecer na organização porque precisa dos benefícios e do salário ou não consegue encontrar outro emprego, e é produzido pelo investimento no trabalho e a dificuldade de encontrar um novo emprego; o comprometimento normativo é a dívida que a pessoa tem com a organização, ela deve este comprometimento com base em sua crença, é a coisa certa a fazer, e surge do senso de obrigação do indivíduo, ou seja, por valores pessoais ou por favores feitos pela organização”.

Estar comprometido com o trabalho pode significar para uns, ser leal à empresa, e para outros a carreira profissional, dependendo do ponto de vista de cada membro pode ter significados diferentes, observado por GREGERSEN (1992) *apud* BOGUSZEWSKI (2006), que trabalhou com quatro facetas do comprometimento: o topo gerencial, supervisores, colegas de trabalho e os clientes.

Segundo FREDERICK HERZBERG *apud* BOGUSZEWSKI (2006), em algumas pesquisas, ele destaca que alguns entrevistados associavam a insatisfação com o trabalho ao ambiente de trabalho e a satisfação com o trabalho ao conteúdo. Assim vemos os fatores higiênicos, capazes de produzir insatisfação: a política e a administração da empresa, as relações interpessoais com os superiores, supervisão, condições de trabalho, salários, status e segurança no trabalho. E os fatores motivadores, geradores de satisfação: realização, reconhecimento, o próprio trabalho, responsabilidade e progresso ou desenvolvimento (FERREIRA, REIS & PEREIRA, 1999 e RODRIGUES, 1999).

Existem diversas definições de comprometimento, desde o desejo de permanecer como membro da organização, a identificação com objetivos, o engajamento (BASTOS, 1994), até a permanência em função dos altos custos associados à saída da organização (BECKER, 1960, *apud* BOGUSZEWSKI, 2006).

## 2.2 CONCEITO DE FATORES MOTIVACIONAIS

Pesquisando as fontes de motivação diretamente relacionadas com a realização do trabalho, HERZBERG (1997) constatou que: “os fatores envolvidos na

produção de satisfação/motivação no trabalho são separados e distintos dos fatores que lavam a insatisfação”, ou seja, o oposto de satisfação não é insatisfação, mas ausência de satisfação e da mesma forma, o oposto de insatisfação não é satisfação, mas ausência de satisfação.

Segundo HERZBERG (1997):

Para que os empregados fiquem plenamente satisfeitos e obtenham um desempenho melhor que os padrões mínimos, é preciso incorporar motivação no trabalho. Partindo dessas premissas, desenvolveu uma teoria de motivação no trabalho, com amplas repercussões para a administração, no esforço de uma eficiente utilização de recursos humanos.

O homem segundo Herzberg, tem duas categorias básicas de necessidade independentes entre si, influenciando de diferentes maneiras no seu comportamento, a saber:

1. quando se sente insatisfeito com seus afazeres, ele se preocupa com o seu ambiente de trabalho. É através deles que as organizações têm tradicionalmente tentando motivar seus empregados.

Dentro deste fator se incluem:

- condições de trabalho e conforto;
- políticas da organização e administração;
- relações com o supervisor;
- competência técnica do supervisor;
- salários;
- segurança no cargo e,
- relações com colegas.

2. quando se sente bem em seu trabalho, isso se reflete positivamente no trabalho propriamente dito, tendo melhorias aparentes do desempenho. Os meios mais práticos de proporcionar ou incentivar os a satisfação incluem:

- delegação de responsabilidade;
- liberdade de exercer discricção;
- promoção e oportunidades;
- uso pleno das habilidades pessoais;
- estabelecimento de objetivos e avaliação relacionada com eles;
- simplificação do cargo (pelo próprio ocupante); e
- ampliação ou enriquecimento do cargo (horizontal ou verticalmente).

Herzberg considera que tanto o ambiente externo (contexto ambiental) como o trabalho em si são fatores importantes na motivação humana. Contudo, apenas o ambiente em que o empregado trabalha e as circunstâncias externas que o envolvem tem sido enfatizado pela grande maioria das políticas de RH das organizações. Em resumo, sobressaem mais as condições que o rodeiam e aquilo que ele receba externamente, em troca do seu trabalho do que o trabalho propriamente dito. Herzberg define uma teoria de dois fatores.

A primeira categoria é constituída dos fatores de higiene ou de manutenção, por descreverem o ambiente humano e servirem á função básica de impedir a insatisfação com o trabalho.

A segunda categoria foi denominada de fatores de motivação, por parecerem eficientes para motivar as pessoas para realizações superiores.

• **Fatores higiênicos:** referem-se às condições que rodeiam o empregado enquanto trabalha, englobado as condições físicas e ambientais de trabalho, o salário, os benefícios sociais, as políticas da empresa, o tipo de supervisão recebido, o clima de relações entre a direção e os empregados, os regulamentos internos, as oportunidades existentes etc. Correspondem às perspectivas ambientais. Constituem os fatores tradicionalmente utilizados pelas organizações para obter motivação dos empregados. Herzberg considera esses fatores higiênicos muito limitados em sua capacidade de influenciar poderosamente o comportamento dos empregados. Escolheu a expressão “higiene” para refletir seu caráter preventivo e profilático. De acordo com as pesquisas de Herzberg, quando os fatores higiênicos são ótimos, eles apenas evitam insatisfação. E quando precários eles provocam a insatisfação dos empregados.

• **Fatores motivadores:** referem-se ao conteúdo do cargo, às tarefas e aos deveres relacionados com o cargo em si. São os fatores motivacionais que produz em efeito duradouro a satisfação e de aumento de produtividade em níveis de excelência. Para Herzberg, o termo motivação envolve sentimento de realização, de crescimento e de reconhecimento profissional manifestado por meio do exercício das tarefas e atividades que oferecem suficiente desafio e significado ao trabalhador. Para Herzberg os fatores motivacionais estão sobre controle do individuo, pois estão relacionados com aquilo que faz e desempenha.

<b>Fatores motivacionais</b>	
<b>Higiênicos: o ambiente</b>	<b>Motivadores: o trabalho</b>
Programa de administração	Realização
Supervisão	Reconhecimento por realização
Condições de trabalho	Trabalho desafiador
Relações interpessoais	Maior responsabilidade
Dinheiro	Crescimento e desenvolvimento
Segurança	

A análise de Herzberg focaliza principalmente a natureza dos cargos, que inicialmente são definidas com a única preocupação de atenderem aos princípios de eficiência e economia, isso leva a um esvaziamento dos componentes de desafio e de oportunidade, para a criatividade no conteúdo e nas tarefas do cargo. Assim as tarefas passam a provocar um efeito de desmotivação.

Os fatores de higiene podem evitar que o trabalhador se queixe, mas não farão ele trabalhar mais ou de maneira mais eficiente. São efeitos temporários.

Na tabela a seguir é possível observar algumas práticas administrativas apontadas por Herzberg para enriquecimento do cargo.

<b>Práticas administrativas</b>	<b>Fator motivador</b>
Eliminar alguns controles, mas mantém a obrigatoriedade de prestar contas.	Responsabilidade e realização pessoal
Aumentar a obrigatoriedade de cada empregado prestar contas de se próprio trabalho	Responsabilidade e reconhecimento
Conceder mais autoridade a um empregado em sua atividade; liberdade no cargo.	Responsabilidade, realização e reconhecimento.
Acrescentar tarefas novas e mais difíceis, não executadas anteriormente.	Desenvolvimento e aprendizagem

Herzberg chegou à conclusão de que os fatores responsáveis pela satisfação profissional são totalmente desligados e distintos dos fatores pela insatisfação profissional: “o oposto de satisfação profissional não seria insatisfação, mas sim nenhuma satisfação profissional; e da mesma maneira, o oposto de insatisfação profissional seria nenhuma insatisfação profissional e não satisfação.”.

Para maior motivação propõem um enriquecimento da tarefa, que consiste em ampliar a responsabilidade, os objetivos e o desafio das tarefas do cargo. Percebe-se, assim, que o enriquecimento da tarefa visa a satisfazer as necessidades de estima e auto-realização do trabalho através de fatores motivadores.

A abordagem enfatiza aqueles fatores que normalmente são negligenciados e desprezados pelas organizações em favor dos fatores insatisfacientes, na tentativa de elevar o desempenho e a satisfação pessoal.

Herzberg salienta que apenas as necessidades mais elevadas atuam como motivadoras e que um trabalhador pode simultaneamente ter insatisfeitas as necessidades motivacionais e as higiênicas.

Lawler (1993) considera a motivação como um fator crítico em qualquer planejamento organizacional; por isso deve-se observar quais arranjos organizacionais e práticas gerenciais fazem sentido a fim de evitar o impacto que terão sobre os comportamentos individual e organizacional. Para ele, é preciso compreender a teoria motivacional para se pensar analiticamente sobre todos os comportamentos nas organizações.

Segundo Bergamini (1997), uma vez que cada pessoa possui certos objetivos motivacionais, o sentido que elas dão a cada atributo que lhes dá satisfação é próprio apenas de cada uma. Isto é, o significado de suas ações tem estreita ligação com a sua escala pessoal de valores. Esse referencial particular é que realmente dá sentido à maneira pela qual cada um leva a sua existência de ser motivado.

Em outras palavras, as atitudes e os comportamentos de cada pessoa dependem de seus valores, os quais variam de pessoa para pessoa (Sá e Lemoine, 1999).

Lévy-Leboyer (apud, BERGAMINI, 1997, p. 89), na sua obra *A Crise das Motivações*, propõe claramente que:



A motivação não é nem uma qualidade individual, nem uma característica do trabalho. Não existem indivíduos que estejam sempre motivados nem tarefas igualmente motivadoras para todos. Na realidade, a motivação é bem mais do que um composto estático. Trata-se de um processo que é ao mesmo tempo função dos indivíduos e da atividade que desenvolvem. É por isso que a força, a direção e a própria existência da motivação estarão estreitamente ligadas à maneira pessoal que cada um percebe, compreende e avalia sua própria situação no trabalho, e certamente não à percepção daqueles que estão fora dela como os tecnocratas, os administradores e os psicólogos.

Segundo o mesmo autor, a motivação está concebida como um processo intrínseco às pessoas, prescinde de relações interpessoais mais próximas, onde se procurem conhecer mais os valores e as necessidades dos subordinados, ao contrário do que se pensava anteriormente, chefes que conheçam todos os serviços que os seus subordinados devem realizar.

Davis (1992) citando Herzberg, afirma que os fatores motivacionais tais como realização e responsabilidade estão diretamente relacionados com o trabalho em si, enquanto que o desempenho do trabalhador, o seu reconhecimento e crescimento estão por ele assegurados. Os fatores de motivação, na sua maior parte, estão centrados no trabalho; eles estão ligados com o *conteúdo do trabalho*.

## 2.3 CONCEITO DA RELAÇÃO PROFESSOR-ALUNO

Segundo RODRIGUES (1997), o educador não é simplesmente um repassador de conhecimentos para seus alunos, pois o seu papel é bem mais amplo, porque ultrapassa uma simples transmissão de conhecimentos. Dentro da sala de aula, o que se verifica na maioria das vezes é o estabelecimento de regras disciplinares no modo arbitrário. Além disso, pode-se perceber a não explicitação dessas regras e para ser cumpridas, o aluno sofre pressões com base em ameaças e punições, isso notamos que pode acarretar e provocar reações negativas, ou de resistência e indisciplina por parte dos alunos.

Segundo GADOTTI (1999, p. 02), “o educador para pôr em prática o diálogo, não deve colocar-se na posição de detentor do saber, deve antes, colocar-se na posição de quem não sabe tudo, reconhecendo que mesmo um analfabeto é portador do conhecimento mais importante: o da vida”.

O aprender se torna mais interessante quando o aluno se sente competente pelas atitudes e métodos de motivação em sala de aula. O prazer pelo aprender não é uma atividade que surge espontaneamente nos alunos, pois, não é uma tarefa que cumprem com satisfação, sendo em alguns casos encarada como obrigação. Para que isto possa ser mais bem desenvolvido, o professor deve despertar a curiosidade dos alunos, acompanhando suas ações no desenrolar das atividades em sala de aula.

O trabalho do professor em sala de aula e seu relacionamento com os alunos são influenciados e expressos pela relação que ele tem com a sociedade e com cultura.

ABREU (1990, p.115), afirmam que:

“é o modo de agir do professor em sala de aula, mais do que suas características de personalidade que colabora para uma adequada aprendizagem dos alunos; fundamenta-se numa determinada concepção do papel do professor, que por sua vez reflete valores e padrões da sociedade”.

FREIRE (1996, p.96), enfatiza que as características do professor que envolve afetivamente seus alunos afirmando que:

O bom professor é o que consegue, enquanto fala trazer o aluno até a intimidade do movimento do seu pensamento. Sua aula é assim um desafio e não uma cantiga de ninar. Seus alunos cansam, não dormem. Cansam porque acompanham as idas e vindas de seu pensamento, surpreendem suas pausas, suas dúvidas, suas incertezas.

Quanto à influência do professor na história pessoal do aluno o mesmo autor enfatiza:

“[...] o professor autoritário, o professor licencioso, o professor competente, sério, o professor incompetente, irresponsável, o professor amoroso da vida e das gentes, o professor mal-amado, sempre com raiva do mundo e das pessoas, frio, burocrático, racionalista, nenhum deles passa pelos alunos sem deixar sua marca”. (FREIRE, 1996, p. 96)

Apesar da importância da afetividade, confiança, empatia e respeito entre professores e alunos para que se desenvolva a leitura, a escrita, a reflexão, a aprendizagem e a pesquisa autônoma, por outro, SIQUEIRA (2005), afirma que os educadores não podem permitir que tais sentimentos interfiram no cumprimento ético de seu dever de professor.

Assim, situações diferenciadas adotadas com um determinado aluno (como melhorar a nota deste, para que ele não fique para recuperação), apenas norteadas pelo fator amizade ou empatia, não deveriam fazer parte das atitudes de um “formador de opiniões”. Cabe ao professor investigar e conhecer mais particularmente o seu aluno ao longo de seu aprendizado.

Para SEBER (1997, p.126), mesmo que o aspecto cognitivo seja mais estudado, mais questionado por explicar a construção da inteligência, não se deve deixar de considerar que “[...] as construções intelectuais são permeadas passo a passo pelo aspecto afetivo e que ele é muito importante”.

Já RANGEL, (1992) explica que nesta perspectiva, o relacionamento entre professor e aluno deve ser de amizade, de troca, de solidariedade, de respeito mútuo, enfim, não se concebe desenvolver qualquer tipo de aprendizagem, em um ambiente hostil. Mas não devemos esquecer que o respeito que a criança tem pelo adulto é unilateral, dando origem a dois sentimentos distintos: afeto e o medo; mas simultaneamente percebidos pela criança quando envolvidas em situações resultantes das suas ‘desobediências’.

Na compreensão de PIAGET (1995), é da existência desses dois sentimentos que surge o respeito unilateral. Como exemplo, ele diz que uma criança não irá desobedecer às ordens do irmão a quem tem afeto, se por ele não sentir também um pouco de medo; assim como não respeitará um adulto que tenha medo, se por ele não houver algum sentimento de estima. Por isso é que, para Piaget, se houver afetividade há possibilidade de pôr em prática o respeito mútuo, tão necessário para o desenvolvimento das relações pessoais em qualquer que seja o meio humano e, através dele, a aprendizagem flui com mais facilidade.

Segundo RANGEL (1992) é comum que professores intervenham na relação dinâmica entre as crianças e seus pares, mas dificilmente encorajam-nas mostrando confiança em sua capacidade de chegarem a um acordo, a uma decisão, demonstrando para isso, afeto e segurança na sua intervenção. É importante que o professor demonstre afeto e compreensão, principalmente quando a criança se mostra angustiada.

RANGEL (*Idem*, p.78) destaca que:

Acreditamos que a Colégio deve se ocupar com seriedade com a questão do “saber”, do “conhecimento”. Se um professor for competente, ele, através do seu compromisso de educar para o conhecimento, contribuirá

com a formação da pessoa, podendo inclusive contribuir para a superação de desajustes emocionais.

LOPES (1991, p. 146) enfatiza que, “[...] As virtudes e valores do professor que consegue estabelecer laços afetivos com seus alunos repetem-se e intrincam-se na forma como ele trata o conteúdo e nas habilidades de ensino que desenvolve.” Além disso, o autor afirma que outro aspecto marcante é metodologia que o professor utiliza, se o professor acredita nas potencialidades do aluno, que está preocupado com sua aprendizagem e com seu nível de satisfação, pois exerce práticas de sala de aula de acordo com as exigências e aos novos paradigmas da educação e isto também é relação professor-aluno.

O professor deve prevalecer à visão mais humanística, transformando o ambiente mais afetivo, onde a relação professor-aluno seja a base para o desenvolvimento cognitivo e psíquico.

Segundo o mesmo autor é preciso que o professores se percebam enquanto agentes históricos e atuantes na sociedade em que vive, para que então eles possam vir a influenciar ou auxiliar os seus alunos a adotarem uma postura crítica diante da mesma, pois um ser inconsciente e sem ideologia só pode contribuir para a formação de um cidadão acomodado, passivo e alheio aos acontecimentos que se encontrem ao seu redor.

Com uma maior divulgação das idéias de Vygotsky, vem se configurando uma visão essencialmente social para o processo de aprendizagem. Numa perspectiva histórico-cultural, o enfoque está nas relações sociais. É através da interação com outros que a criança incorpora os instrumentos culturais.

Vygotsky (1994), ao destacar a importância das interações sociais, traz a idéia da *mediação* e da *internalização* como aspectos fundamentais para a aprendizagem, defendendo que a construção do conhecimento ocorre a partir de um intenso processo de interação entre as pessoas. Portanto, é a partir de sua inserção na cultura que a criança, através da interação social com as pessoas que a rodeiam, vai se desenvolvendo.

Apropriando-se das práticas culturalmente estabelecidas, ela vai evoluindo das formas elementares de pensamento para formas mais abstratas, que a ajudarão a conhecer e controlar a realidade.

Nesse sentido, Vygotsky destaca a importância do outro não só no processo de construção do conhecimento, mas também de constituição do próprio sujeito e de suas formas de agir.

Segundo o autor, o processo de internalização envolve uma série de transformações que colocam em relação o social e o individual. Afirma que *“todas as funções no desenvolvimento da criança aparecem duas vezes: primeiro, no nível social, e, depois no nível individual; primeiro entre pessoas (interpsicológica), e, depois, no interior da criança (intrapsicológica).”* (p. 75).

### **3 FORMAS DE CONTRATO DE TRABALHO**

#### **3.1 PROFESSORES ESTATUTÁRIOS**

As atividades docentes dos professores estatutários no Estado do Paraná são regidas por lei (Anexo 1).

Como regra, aplica-se a Lei Complementar n.º 7, de 22 de Dezembro de 1976, a qual dispõe sobre o Estatuto do Magistério Público do Ensino de 1º e 2º. Graus, bem como, de maneira residual, tem-se ainda, a Lei 6.174, de 16 de Novembro de 1970 (Estatuto dos Funcionários Públicos do Estado do Paraná), o qual prevê garantias e procedimentos administrativos para o professor estatutário do Poder Executivo do Estado do Paraná.

Vale ressaltar que a Lei Complementar n.º 103, de 15 de Março de 2004, dispõe sobre o Plano de Carreira do Professor da Rede Estadual de Educação Básica do Paraná, sendo outro diploma legal que demonstra a diferenciação existente dos professores estatutários em relação aos contratados.

As leis referidas estão anexadas ao presente trabalho.

#### **3.2 PROFESSORES CONTRATADOS**

O exercício das obrigações legais do professor contratado no Estado do Paraná está presente no próprio Contrato de Trabalho por tempo determinado, o qual traz vários direitos e deveres (Anexo 2).

Aplicam-se as Leis Complementares n.º 108, de 18 de Maio de 2005, a qual dispõe sobre a contratação de pessoal por tempo determinado, para atender a

necessidade temporária de excepcional interesse público, nos órgãos da Administração Direta e Autárquica do Poder Executivo e n.º 121, de 29 de Agosto de 2007, a qual trouxe nova redação aos dispositivos que especifica, da Lei Complementar nº 108/2005.

#### 4 QUADRO DE PROFESSORES NO ESTADO DO PARANÁ

##### 4.1 DEMONSTRATIVO - NÚMERO TOTAL DE PROFESSORES ESTATUTÁRIOS NO ESTADO PARANÁ

TABELA 1 – DEMONSTRATIVO  
TOTAL DE PROFESSORES ESTATUTÁRIOS - ESTADO DO PARANÁ  
REFERÊNCIA: 05/2011

EXERCÍCIO 2011	VÍNCULOS: ESTATUTÁRIOS				TOTAL
	QPM-P	QPM-E	QUP	TF57-L	
APUCARANA	1389	114	1	-	1504
AREA METROP.NORTE	2064	184	5	-	2253
AREA METROP.SUL	2263	276	3	-	2542
ASSIS CHATEAUBRIAND	476	41	1	-	518
CAMPO MOURÃO	1166	130	-	-	1296
CASCADEL	1813	219	2	-	2034
CIANORTE	687	78	-	-	765
CORNELIO PROCÓPIO	1148	146	-	-	1294
CURITIBA	6104	808	10	-	6922
DOIS VIZINHOS	410	47	-	-	457
FOZ DO IGUAÇU	1402	122	-	-	1524
FRANCISCO BÉLTRÃO	1323	121	1	-	1445
GOIOERÊ	528	42	2	-	572
GUARAPUAVA	1027	120	3	-	1150
IRATI	751	81	1	-	833
IVAIPORÃ	831	55	4	-	890
JACAREZINHO	1088	128	2	-	1208
LONDRINA	3117	371	2	-	3490
MARINGÁ	2728	411	1	-	3140
LOANDA	505	54	-	-	559
PARANAGUÁ	1070	128	3	1	1201
PARANAVAI	973	112	-	-	1085
PATO BRANCO	1093	108	6	-	1207
PITANGA	415	33	1	-	449
PONTA GROSSA	2020	282	3	-	2305
TELÊMACO BORBA	543	44	1	-	588
TOLEDO	1450	138	4	-	1592
UMUARAMA	1197	122	-	-	1319
UNIÃO DA VITÓRIA	772	78	3	-	853
WENCESLAU BRAZ	481	51	-	-	532
LARANJEIRAS DO SUL	580	52	1	-	633

...Continua

...Continuação

EXERCÍCIO 2011	VÍNCULOS: ESTATUTÁRIOS				TOTAL
	QPM-P	QPM-E	QUP	TF57-L	
IBAITI	486	39	1	-	526
<b>Total</b>	<b>41900</b>	<b>4735</b>	<b>61</b>	<b>1</b>	<b>46697</b>

Fonte: Base SEED – Secretaria de Estado da Educação do Paraná, 2011.

**Descrição dos Vínculos:**

QPM-P - PROFESSORES DO QUADRO PRÓPRIO MAGISTERIO

QPM-E - ESPECIALISTAS DO QUADRO PRÓPRIO MAGISTERIO

QUP - PROFESSORES DO QUADRO UNICO DE PESSOAL

TF57-L - PROF. DE 5/8 E 2.GRAU - LEI N. 10219/92

#### 4.2 DEMONSTRATIVO - NÚMERO TOTAL DE PROFESSORES CONTRATADOS NO ESTADO DO PARANÁ

TABELA 2 – DEMONSTRATIVO  
TOTAL DE PROFESSORES CONTRATADOS - ESTADO DO PARANÁ  
REFERÊNCIA: 05/2011

EXERCÍCIO 2011	VÍNCULO: CONTRATADOS				TOTAL
	REPR	REPE	PEPR	PEPE	
APUCARANA	639	78	-	-	717
AREA METROP.NORTE	1250	240	1	-	1491
AREA METROP.SUL	1338	166	-	-	1504
ASSIS CHATEAUBRIAND	214	22	-	-	236
CAMPO MOURÃO	559	66	-	-	625
CASCADEL	1022	99	-	-	1121
CIANORTE	302	26	-	-	328
CORNELIO PROCÓPIO	510	74	-	-	584
CURITIBA	2747	168	-	1	2916
DOIS VIZINHOS	207	17	-	-	224
FOZ DO IGUAÇU	772	86	-	-	858
FRANCISCO BELTRÃO	597	64	-	-	661
GOIOERÊ	312	24	-	-	336
GUARAPUAVA	511	58	-	-	569
IRATI	431	48	-	-	479
IVAIPORÃ	534	55	-	-	589
JACAREZINHO	549	30	-	-	579
LONDRINA	1526	132	-	-	1658
MARINGÁ	923	34	-	-	957
LOANDA	231	13	-	-	244
PARANAGUÁ	528	50	-	-	578
PARANAVAI	435	24	-	-	459
PATO BRANCO	727	86	-	-	813
PITANGA	295	43	-	-	338
PONTA GROSSA	955	85	-	-	1040
TELÊMACO BORBA	496	65	-	-	561
TOLEDO	677	73	-	-	750

...Continua

...Continuação

EXERCÍCIO 2011	VÍNCULO: CONTRATADOS				TOTAL
	REPR	REPE	PEPR	PEPE	
UMUARAMA	569	56	-	-	625
UNIÃO DA VITÓRIA	446	39	-	-	485
WENCESLAU BRAZ	370	47	-	-	417
LARANJEIRAS DO SUL	548	68	-	-	616
IBAITI	276	31	-	-	307
<b>Total</b>	<b>21406</b>	<b>2167</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>23575</b>

Fonte: Base SEED – Secretaria de Estado da Educação do Paraná, 2011.

**Descrição dos Vínculos:**

PEPR - PROF.CONTRATADOS PELO PARANAEDUCACAO

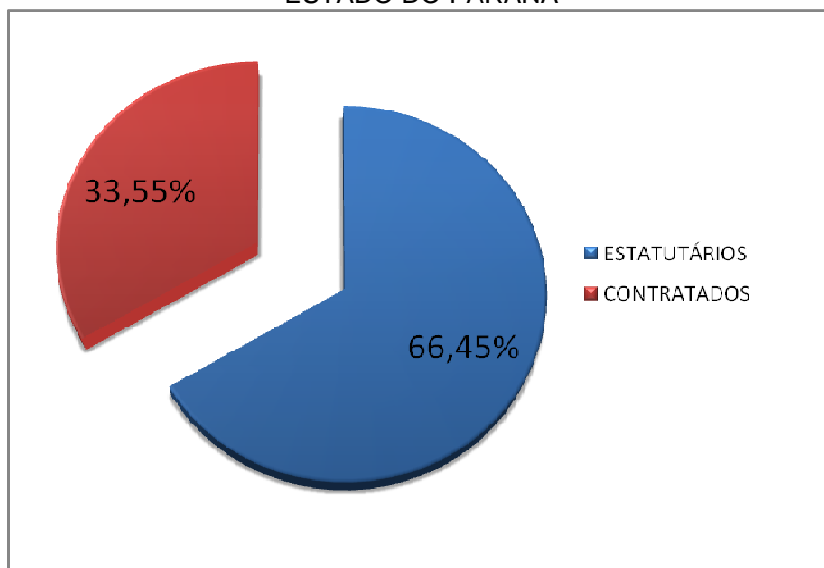
PEPE - PARANAEDUCACAO - PEDAGOGOS

REPR - REGIME ESPECIAL - PROFESSOR

REPE - REGIME ESPECIAL - PEDAGOGO

#### 4.3 GRÁFICO COMPARATIVO ENTRE PROFESSORES ESTATUTÁRIOS E CONTRATADOS NO ESTADO DO PARANÁ

GRÁFICO 1 – COMPARATIVO  
TOTAL DE PROFESSORES CONTRATADOS E ESTATUTÁRIOS  
ESTADO DO PARANÁ



Fonte: Base SEED – Secretaria de Estado da Educação do Paraná, 2011 (tabela 01 e 02).  
Referência: 05/2011.

Conforme podemos perceber, no âmbito do Estado do Paraná, aproximadamente 2/3 (dois terços) dos professores que atuam em escolas estaduais são estatutários.



## 5 QUADRO DE PROFESSORES DA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL NA CIDADE DE CURITIBA

### 5.1 DEMONSTRATIVO - NÚMERO TOTAL DE PROFESSORES ESTATUTÁRIOS DA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL NA CIDADE DE CURITIBA

TABELA 3 – DEMONSTRATIVO  
NÚMERO TOTAL DE PROFESSORES ESTATUTÁRIOS - CIDADE DE CURITIBA  
REFERÊNCIA: 05/2011

EXERCÍCIO 2011	VÍNCULOS: ESTATUTÁRIOS				TOTAL
	QPM-P	QPM-E	QUP	TF57-L	
CURITIBA	6104	808	10	-	6922
<b>Total</b>	<b>6104</b>	<b>808</b>	<b>10</b>	<b>-</b>	<b>6922</b>

Fonte: Base SEED – Secretaria de Estado da Educação do Paraná, 2011.

**Descrição dos Vínculos:**

QPM-P - PROFESSORES DO QUADRO PRÓPRIO MAGISTERIO

QPM-E - ESPECIALISTAS DO QUADRO PRÓPRIO MAGISTERIO

QUP - PROFESSORES DO QUADRO UNICO DE PESSOAL

TF57-L - PROF. DE 5/8 E 2.GRAU - LEI N. 10219/92

### 5.2 DEMONSTRATIVO - NÚMERO TOTAL DE PROFESSORES CONTRATADOS DA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL NA CIDADE DE CURITIBA

TABELA 4 – DEMONSTRATIVO  
TOTAL DE PROFESSORES CONTRATADOS - CIDADE DE CURITIBA  
REFERÊNCIA: 05/2011

EXERCÍCIO 2011	VÍNCULO: CONTRATADOS				TOTAL
	REPR	REPE	PEPR	PEPE	
CURITIBA	2747	168	-	1	2916
<b>Total</b>	<b>2747</b>	<b>168</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>2916</b>

Fonte: Base SEED – Secretaria de Estado da Educação do Paraná, 2011.

**Descrição dos Vínculos:**

PEPR - PROF.CONTRATADOS PELO PARANAEDUCACAO

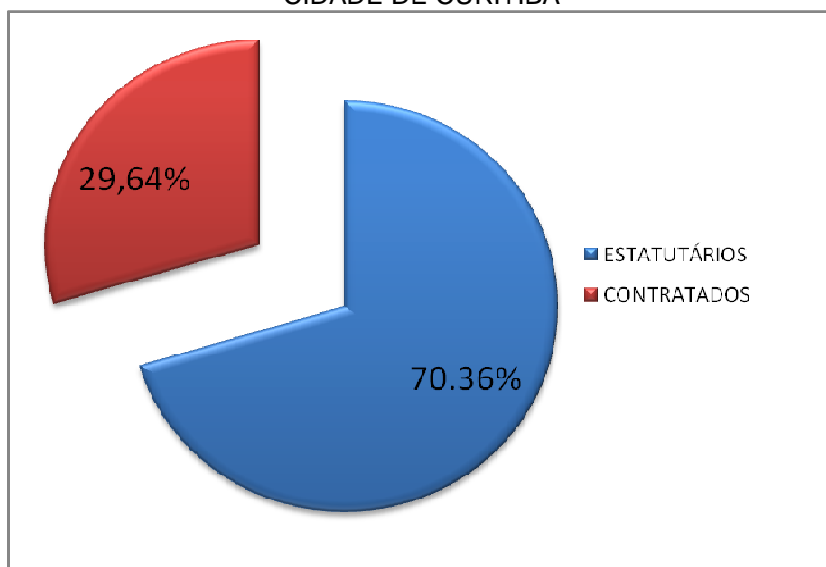
PEPE - PARANAEDUCACAO - PEDAGOGOS

REPR - REGIME ESPECIAL - PROFESSOR

REPE - REGIME ESPECIAL - PEDAGOGO

### 5.3 GRÁFICO COMPARATIVO ENTRE PROFESSORES ESTATUTÁRIOS E CONTRATADOS NA CIDADE DE CURITIBA

GRÁFICO 2 – COMPARATIVO  
TOTAL DE PROFESSORES CONTRATADOS E ESTATUTÁRIOS  
CIDADE DE CURITIBA



Fonte: Base SEED – Secretaria de Estado da Educação do Paraná, 2011 (tabelas 03 e 04).  
Referência: 05/2011.

Conforme podemos perceber, no âmbito da cidade de Curitiba, pouco mais de 70% (setenta por cento) dos professores que atuam em escolas estaduais são estatutários, percentual superior a média estadual.

## 6 QUADRO DE PROFESSORES DA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL NO COLÉGIO ESTADUAL PROFESSOR PEDRO MACEDO

### 6.1 DEMONSTRATIVO - NÚMERO TOTAL DE PROFESSORES ESTATUTÁRIOS DA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL NO COLÉGIO ESTADUAL PROFESSOR PEDRO MACEDO

TABELA 5 – DEMONSTRATIVO  
NÚMERO TOTAL DE PROFESSORES ESTATUTÁRIOS –  
ESCOLA ESTADUAL PROFESSOR PEDRO MACEDO  
REFERÊNCIA: 05/2011

EXERCÍCIO 2011	VÍNCULOS: ESTATUTÁRIOS				TOTAL
	QPM-P	QPM-E	QUP	TF57-L	
COL. EST. PEDRO MACEDO	80	-	1	-	81
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>81</b>

Fonte: Base SEED – Secretaria de Estado da Educação do Paraná, 2011.

#### Descrição dos Vínculos:

QPM-P - PROFESSORES DO QUADRO PRÓPRIO MAGISTERIO

QPM-E - ESPECIALISTAS DO QUADRO PRÓPRIO MAGISTERIO

QUP - PROFESSORES DO QUADRO UNICO DE PESSOAL

TF57-L - PROF. DE 5/8 E 2.GRAU - LEI N. 10219/92

## 6.2 DEMONSTRATIVO - NÚMERO TOTAL DE PROFESSORES CONTRATADOS DA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL NO COLÉGIO ESTADUAL PROFESSOR PEDRO MACEDO

TABELA 6 – DEMONSTRATIVO  
NÚMERO TOTAL DE PROFESSORES CONTRATADOS –  
ESCOLA ESTADUAL PROFESSOR PEDRO MACEDO  
REFERÊNCIA: 05/2011

EXERCÍCIO 2011	VÍNCULO: CONTRATADOS				TOTAL
	REPR	REPE	PEPR	PEPE	
COL. EST. PEDRO MACEDO	48	-	-	-	48
<b>Total</b>	<b>48</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>48</b>

Fonte: Base SEED – Secretaria de Estado da Educação do Paraná, 2011.

### Descrição dos Vínculos:

PEPR - PROF.CONTRATADOS PELO PARANAEDUCACAO

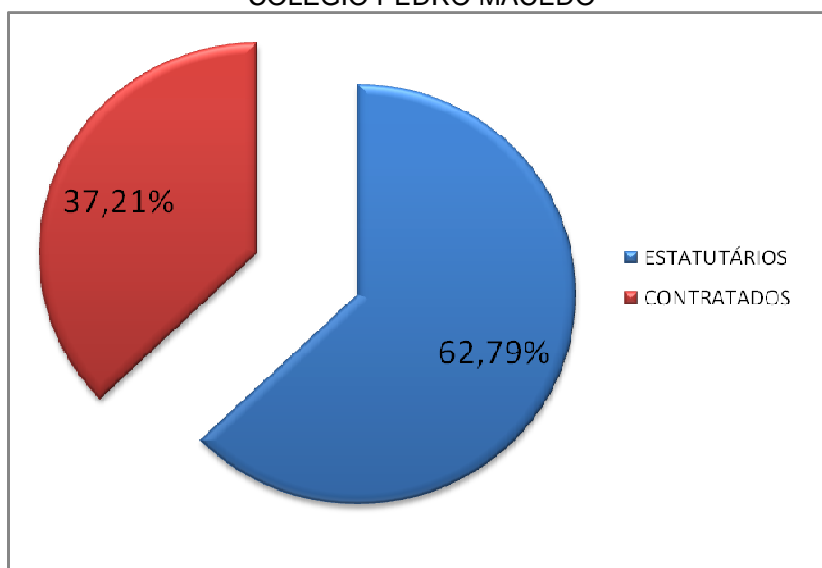
PEPE - PARANAEDUCACAO - PEDAGOGOS

REPR - REGIME ESPECIAL - PROFESSOR

REPE - REGIME ESPECIAL - PEDAGOGO

## 6.3 GRÁFICO COMPARATIVO ENTRE PROFESSORES ESTATUTÁRIOS E CONTRATADOS NO COLÉGIO ESTADUAL PEDRO MACEDO

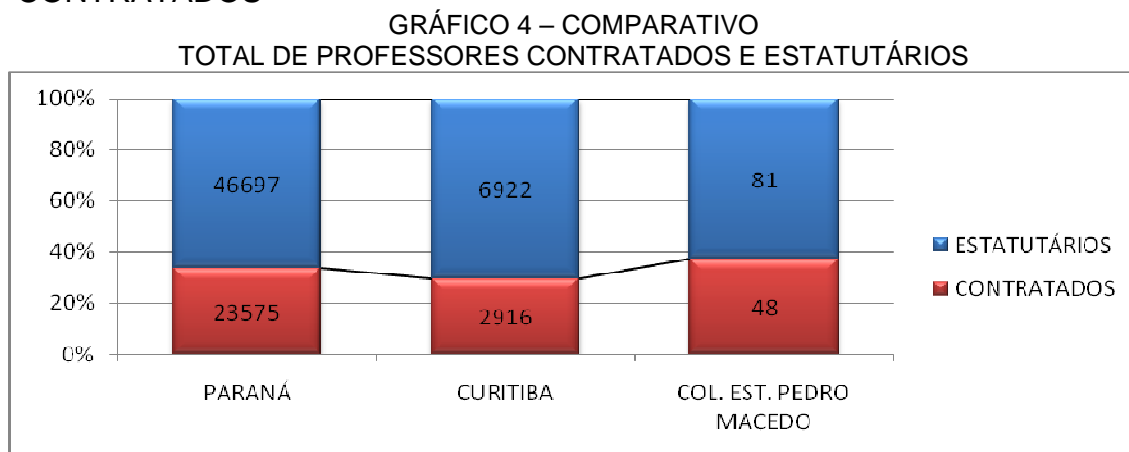
GRÁFICO 3 – COMPARATIVO  
TOTAL DE PROFESSORES CONTRATADOS E ESTATUTÁRIOS  
COLÉGIO PEDRO MACEDO



Fonte: Base SEED – Secretaria de Estado da Educação do Paraná, 2011 (tabelas 05 e 06).  
Referência: 05/2011.

Conforme pode perceber, no Colégio Estadual Pedro Macedo, menos de 2/3 (dois terços) dos professores que atuam nesta escola são estatutários, percentual inferior as médias estadual e municipal.

## 6.4 GRÁFICO COMPARATIVO ENTRE PROFESSORES ESTATUTÁRIOS E CONTRATADOS



Fonte: Base SEED – Secretaria de Estado da Educação do Paraná, 2011 (tabelas 01 até 06).  
Referência: 05/2011.

Conforme podemos perceber, o gráfico acima demonstra que o número de professores contratados no Colégio Pedro Macedo está abaixo da média em relação ao Estado do Paraná, bem como, em relação à própria cidade de Curitiba.

## 7. EFEITOS DO COMPROMETIMENTO NA RELAÇÃO PROFESSOR-ALUNO

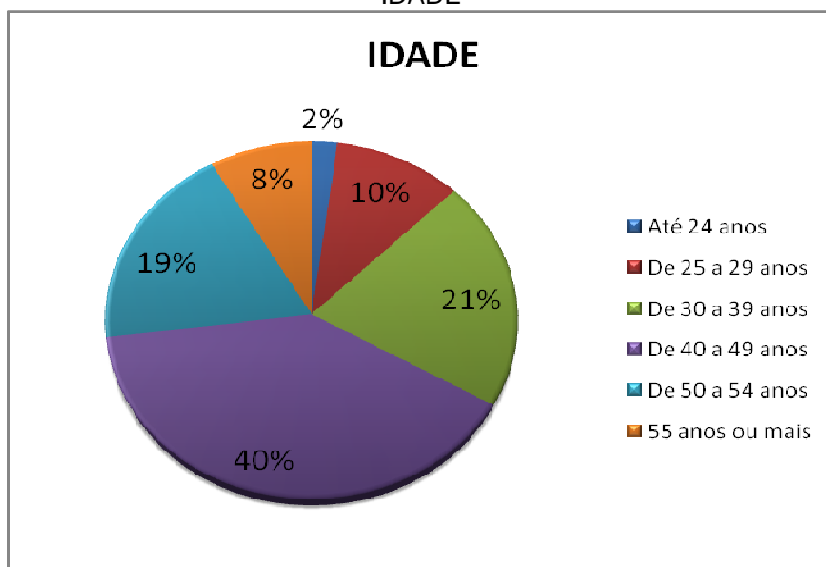
Os efeitos do comprometimento professor-aluno estão destacados abaixo, interpretados através da coleta de dados de questionário próprio, ora preenchido por professores de educação profissional do Colégio Estadual Pedro Macedo (Anexo 3).



Fonte: Questionário de coleta de dados (Anexo 3).  
Referência: Pergunta 01.

Percebe-se que 2/3 (dois terços) dos professores de educação profissional que atuam no Colégio Pedro Macedo são mulheres.

GRÁFICO 6 – COMPARATIVO  
PROFESSORES ESTATUTÁRIOS E CONTRATADOS  
IDADE



Fonte: Questionário de coleta de dados (Anexo 3).

Referência: Pergunta 02.

Percebe-se a variada faixa etária dos professores de educação profissional no Colégio Pedro Macedo, prevalecendo 40% (quarenta por cento) dos profissionais com idade entre 40 e 49 anos. De outra sorte, apenas 2% (dois por cento) são profissionais com idade até 24 anos.

GRÁFICO 7 – COMPARATIVO  
PROFESSORES ESTATUTÁRIOS E CONTRATADOS  
SITUAÇÃO TRABALHISTA

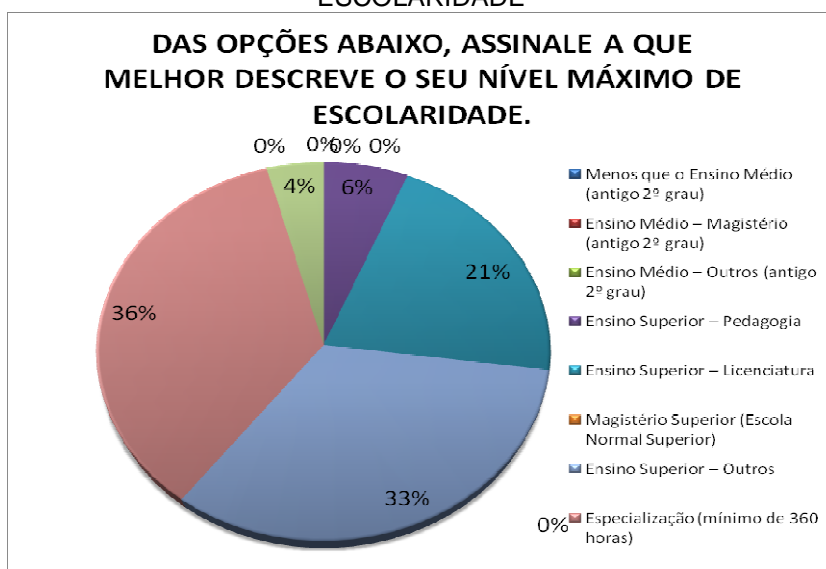


Fonte: Questionário de coleta de dados (Anexo 3).

Referência: Pergunta 03.

Percebe-se que uma equiparação entre os professores de educação profissional no Colégio Pedro Macedo em relação ao total (Gráfico 3), ou seja, quase 40% (quarenta por cento) dos profissionais são contratados (PSS).

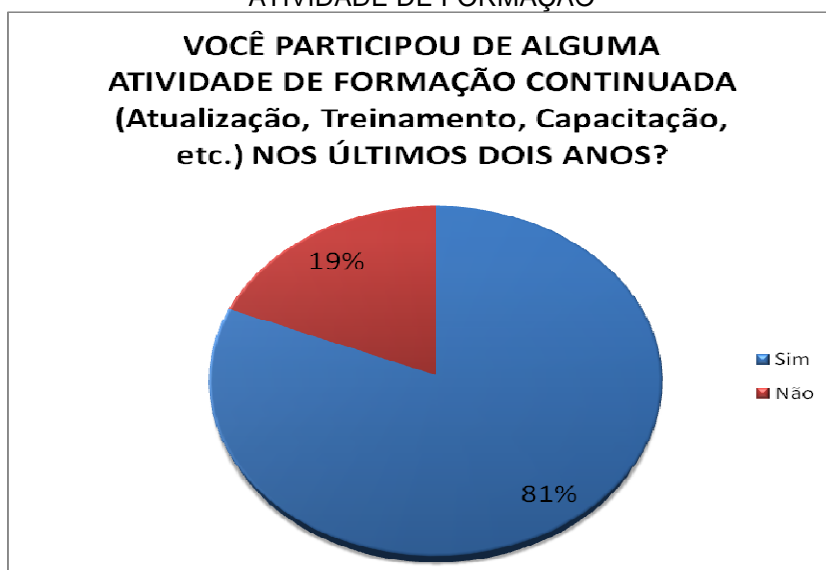
GRÁFICO 8 – COMPARATIVO  
PROFESSORES ESTATUTÁRIOS E CONTRATADOS  
ESCOLARIDADE



Fonte: Questionário de coleta de dados (Anexo 3).  
Referência: Pergunta 04.

Percebe-se que a imensa maioria dos professores de educação profissional no Colégio Pedro Macedo possui, pelo menos, o Ensino Superior.

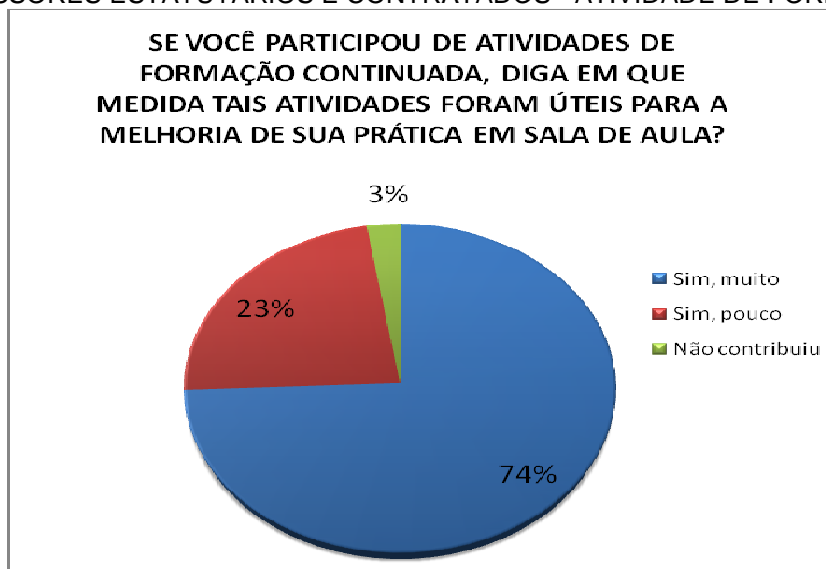
GRÁFICO 9 – COMPARATIVO  
PROFESSORES ESTATUTÁRIOS E CONTRATADOS  
ATIVIDADE DE FORMAÇÃO



Fonte: Questionário de coleta de dados (Anexo 3).  
Referência: Pergunta 05.

Percebe-se que 4/5 (quatro quintos) dos professores de educação profissional no Colégio Pedro Macedo participaram de alguma atividade de formação continuada nos últimos 02 (dois) anos, demonstrando o constante aperfeiçoamento do trabalho docente.

GRÁFICO 10 – COMPARATIVO  
PROFESSORES ESTATUTÁRIOS E CONTRATADOS - ATIVIDADE DE FORMAÇÃO 2



Fonte: Questionário de coleta de dados (Anexo 3).  
Referência: Pergunta 06.

Como consequência do gráfico anterior, percebe-se que os professores que participaram de alguma atividade de formação continuada nos últimos 02 (dois) anos, cerca de  $\frac{3}{4}$  (três quartos) entenderam que tal(is) atividade(s) foi(ram) útil(eis) para a melhoria da prática em sala de aula.

GRÁFICO 11 – COMPARATIVO  
PROFESSORES ESTATUTÁRIOS E CONTRATADOS - ANOS DE DOCÊNCIA



Fonte: Questionário de coleta de dados (Anexo 3).  
Referência: Pergunta 07.

Percebe-se a variação de professores de educação profissional no Colégio Pedro Macedo, pois encontramos profissionais experientes (em anos), onde se tem que quase a metade (48%), estão a mais de 10 (dez) anos lecionando.

GRÁFICO 12 – COMPARATIVO  
PROFESSORES ESTATUTÁRIOS E CONTRATADOS  
ANOS DE TRABALHO NA ESCOLA

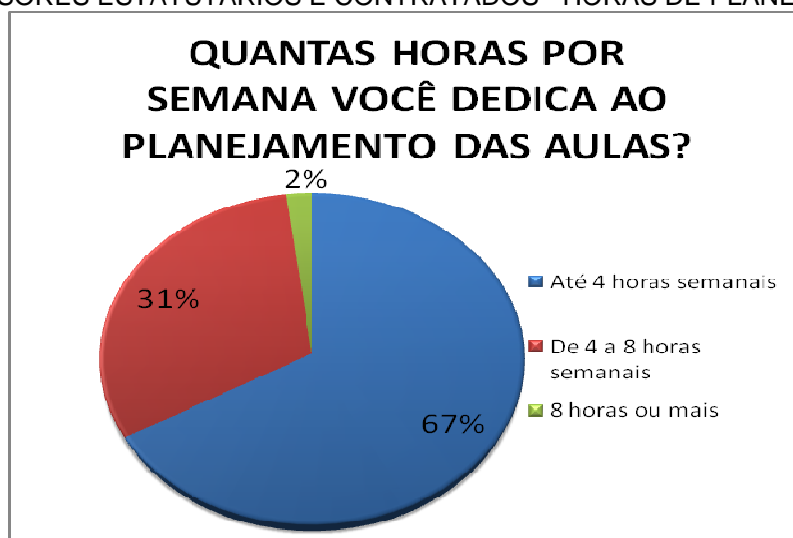


Fonte: Questionário de coleta de dados (Anexo 3).

Referência: Pergunta 08.

De outra sorte, percebe-se a imensa maioria dos professores (69%) de educação profissional trabalham no Colégio Pedro Macedo há 9 anos (ou menos), ou seja, a um contraste de profissionais experientes (em anos), que são oriundos de outras instituições de ensino.

GRÁFICO 13 – COMPARATIVO  
PROFESSORES ESTATUTÁRIOS E CONTRATADOS - HORAS DE PLANEJAMENTO



Fonte: Questionário de coleta de dados (Anexo 3).

Referência: Pergunta 09.



Percebe-se neste gráfico o comprometimento docente relacionado ao planejamento das aulas, onde se percebe que apenas 2% (dois por cento) dos professores de educação profissional no Colégio Pedro Macedo dedicam mais de 8 (oito) horas na referida preparação.

GRÁFICO 14 – COMPARATIVO  
PROFESSORES ESTATUTÁRIOS E CONTRATADOS - ATIVIDADES RELACIONADAS

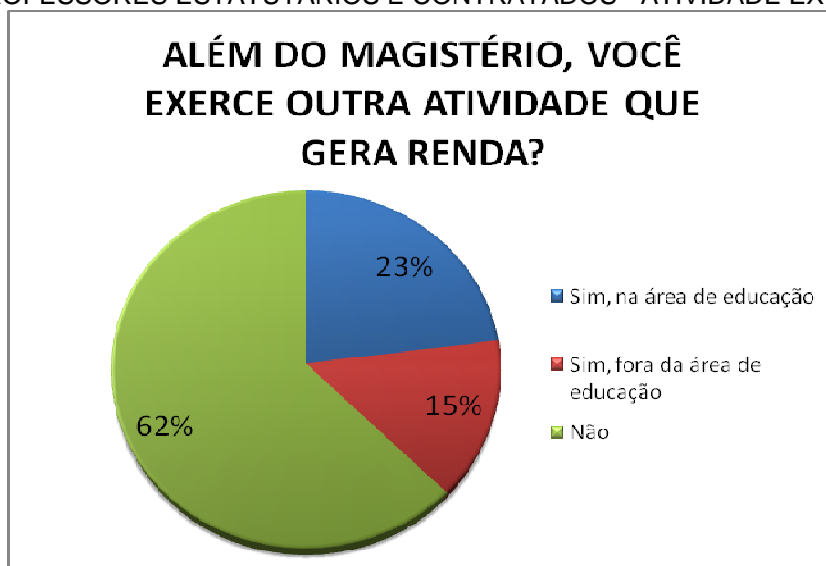


Fonte: Questionário de coleta de dados (Anexo 3).

Referência: Pergunta 10.

Da mesma esteira do gráfico anterior, o comprometimento docente em relação às atividades relacionadas à docência (correção de provas, p. e.x), onde se percebe mais da metade (54%) dos professores de educação profissional no Colégio Pedro Macedo dedicam até 4 (quatro) horas na referida preparação.

GRÁFICO 15 – COMPARATIVO  
PROFESSORES ESTATUTÁRIOS E CONTRATADOS - ATIVIDADE EXTRA

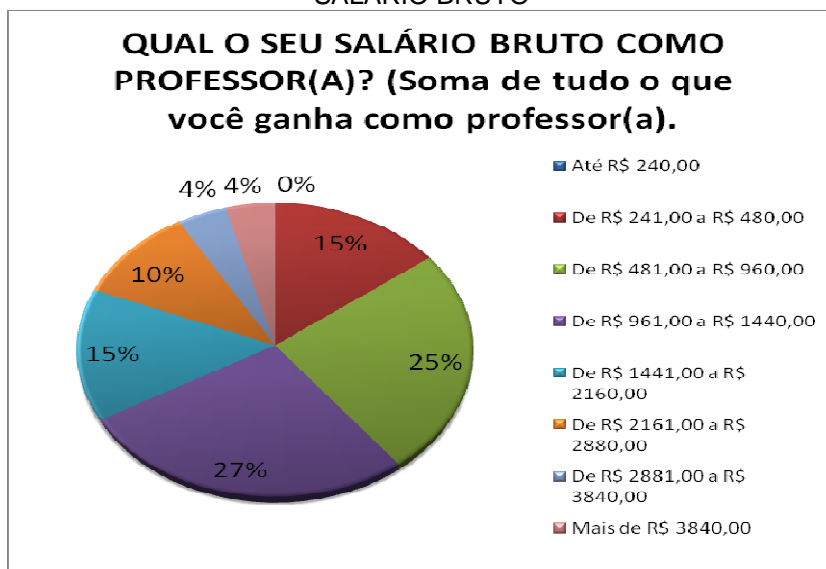


Fonte: Questionário de coleta de dados (Anexo 3).

Referência: Pergunta 11.

Percebe-se no gráfico acima que 62% (sessenta e dois por cento) dos professores de educação profissional no Colégio Pedro Macedo não possuem outra fonte de renda.

GRÁFICO 16 – COMPARATIVO  
PROFESSORES ESTATUTÁRIOS E CONTRATADOS  
SALÁRIO BRUTO



Fonte: Questionário de coleta de dados (Anexo 3).

Referência: Pergunta 12.

Percebe-se no gráfico acima que 67% (sessenta e sete por cento) dos professores de educação profissional no Colégio Pedro Macedo recebem menos que três salários mínimos nacional (até R\$ 1.440,00).

GRÁFICO 17 – COMPARATIVO  
PROFESSORES ESTATUTÁRIOS E CONTRATADOS  
SATISFAÇÃO SALARIAL

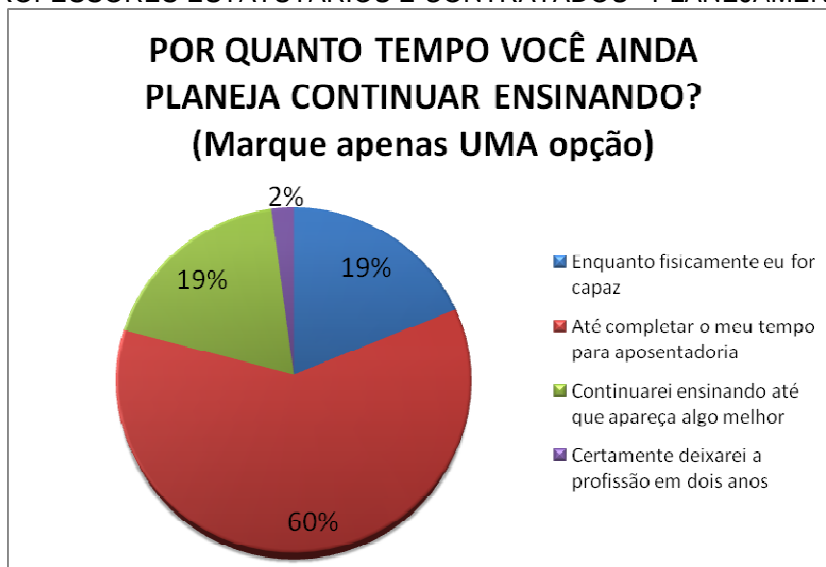


Fonte: Questionário de coleta de dados (Anexo 3).

Referência: Pergunta 13.

Percebe-se no gráfico acima que a imensa maioria dos professores de educação profissional no Colégio Pedro Macedo (92%) estão insatisfeitos com o salário que recebem do estado.

GRÁFICO 18 – COMPARATIVO  
PROFESSORES ESTATUTÁRIOS E CONTRATADOS - PLANEJAMENTO



Fonte: Questionário de coleta de dados (Anexo 3).  
Referência: Pergunta 15.

Percebe-se no gráfico acima que a grande maioria dos professores de educação profissional no Colégio Pedro Macedo 60% (sessenta por cento) pretendem continuar lecionando até completar o tempo para aposentadoria.

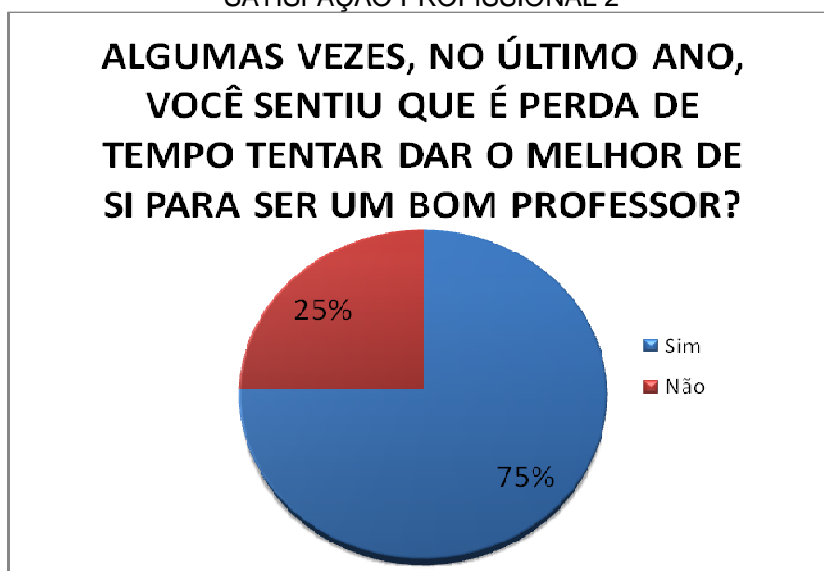
GRÁFICO 19 – COMPARATIVO  
PROFESSORES ESTATUTÁRIOS E CONTRATADOS  
SATISFAÇÃO PROFISSIONAL



Fonte: Questionário de coleta de dados (Anexo 3).  
Referência: Pergunta 14.

Em consonância com o reconhecimento salarial, percebe-se no gráfico acima que mais da metade (52%) dos professores de educação profissional no Colégio Pedro Macedo não estão satisfeitos com a profissão que exercem.

GRÁFICO 20 – COMPARATIVO  
PROFESSORES ESTATUTÁRIOS E CONTRATADOS  
SATISFAÇÃO PROFISSIONAL 2



Fonte: Questionário de coleta de dados (Anexo 3).  
Referência: Pergunta 16.

Percebe-se no gráfico acima que três entre quatro (75%) dos professores de educação profissional no Colégio Pedro Macedo sentem perda de tempo em dar o melhor de si para ser um bom professor.

GRÁFICO 21 – COMPARATIVO  
PROFESSORES ESTATUTÁRIOS E CONTRATADOS  
SATISFAÇÃO PROFISSIONAL 3



Fonte: Questionário de coleta de dados (Anexo 3).  
Referência: Pergunta 17.

Percebe-se no gráfico acima que 77% (setenta e sete por cento) dos professores de educação profissional no Colégio Pedro Macedo fariam novamente a opção pelo magistério se pudessem voltar no tempo.

GRÁFICO 22 – COMPARATIVO  
PROFESSORES ESTATUTÁRIOS E CONTRATADOS  
SATISFAÇÃO PROFISSIONAL 4



Fonte: Questionário de coleta de dados (Anexo 3).  
Referência: Pergunta 18.

Por fim, percebe-se que a imensa maioria (94%) dos professores de educação profissional no Colégio Pedro Macedo não ficariam satisfeitos se seu(s) filho(s) optassem em seguir a carreira de professor.

## 8. CONCLUSÃO E RECOMENDAÇÃO

A realização desta pesquisa foi mais gratificante e envolvente do que se previa. A receptividade por parte dos professores da educação profissional do Colégio Pedro Macedo me fez sentir e crer na importância da mudança de postura dos profissionais da educação.

Ressalto que, felizmente, tive a grata oportunidade de fazer parte do corpo docente do referido Colégio, mais precisamente a partir do segundo semestre do exercício de 2010, lecionando a disciplina de Teoria da Administração em Segurança do Trabalho.

Tal experiência foi determinante para a escolha e estudo do presente tema.

Concluo enfatizando que este estudo demonstrou as diferenças existentes entre os professores estatutários e contratados, tendo grande relevância, na medida em que pode desvendar questões e aspectos importantes da relação professor-aluno.

Como recomendações, entendo ser preciso um trabalho de educação continuada destinada para os professores da educação profissional, estimulando o crescimento profissional através de medidas facilitadoras para a constante melhoria dos cursos profissionalizantes.

Espera-se que este trabalho seja divulgado para outros gestores públicos e em outras instituições, servindo como parâmetro para se responder algumas perguntas relacionadas ao comprometimento organizacional dos professores (estatutários e contratados) na rede estadual de ensino público, pautando medidas para identificar e corrigir alguns fatores que geram insatisfação do corpo docente e, conseqüente reflexo no comprometimento organizacional no exercício da gratificante atividade do magistério profissional.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABREU, Maria C; MASETTO, M. T. **O professor universitário em aula**. São Paulo: MG Editores Associados, 1990.

ANDRADE, Jairo Eduardo Borges, CAMESCHI, Carlos Eduardo, XAVIER, Odiva Silva. **Comprometimento Organizacional em instituição de pesquisa: Diferenças entre meio e fim**. Revista da Administração. 1990. vol. 25. USP.

BASTOS, Antonio Virgilio Bittencourt, COSTA, Paula Rebouças. **Os vínculos dos Trabalhadores com a organização e o Sindicato**: padrões de comprometimento e valores relativos ao trabalho. Organizações e Sociedade. 1998. nº 13. vol. 5. Escola de Administração Federal da Bahia.

BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Motivação nas organizações**. 4ª ed. São Paulo: Atlas, 1997.

BOGUSZEWSKI, Solange, **Comprometimento Organizacional: Uma pesquisa junto a um órgão público relacionando os comprometimentos encontrados com os tipos de contratos existentes**. 2006. p. 05/11. Monografia de Especialização. UFPR.

CERVO, A. e BERVIAN, P. A.; **Metodologia Científica**. 5. Ed. São Paulo SP. Prentice Hall, 2002.

DAVIS, Keith e NEWSTROM, John W. **Comportamento Humano no Trabalho: Uma Abordagem Psicológica**. São Paulo: Pioneira, 1992.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Novo dicionário da língua portuguesa**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2ª edição, 24ª impressão.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia da autonomia: Saberes necessários à prática educativa**. São Paulo: Paz e Terra, 1996.

GADOTTI, M. **Convite à leitura de Paulo Freire**. São Paulo: Scipione, 1999.

HERZBERG, Frederich. **Novamente: como se faz para motivar funcionários?** In BERGAMINI, Cecília W. e CODA, Roberto. **Psicodinâmica da vida organizacional: Motivação e Liderança**. 2ª ed. São Paulo: Atlas, 1997.

LAWLER, E. E. **Motivação nas organizações de trabalho**. In BERGAMINI, Cecília W. e CODA, Roberto. **Psicodinâmica da vida organizacional: Motivação e Liderança**. 2ª ed. São Paulo: Atlas, 1997.

LOPES, Antonia (et al). **Repensando a Didática**. São Paulo: Papirus, 1991.

MACIEL, S. E. V. e SÁ, M. A. D. **Motivação no Trabalho: uma aplicação do modelo dos dois fatores de Herzberg**. *studia diversa*, ccae-ufpb, vol. 1, no. 1 - outubro 2007, p. 62-86. Disponível em:

[http://www.ccae.ufpb.br/public/studia\\_arquivos/arquivos\\_01/saulo\\_01.pdf](http://www.ccae.ufpb.br/public/studia_arquivos/arquivos_01/saulo_01.pdf). Acesso em: 21 jun. 2011.

MEDEIROS, Carlos Alberto Freire. **Comprometimento Organizacional: Um estudo de duas características organizacionais e desempenho nas empresas hoteleiras**. 2003, p. 166. Disponível em:

<http://buscatextual.cnpq.br/buscatextual/visualizacv.jsp?id=K4799499A7>

Acesso em 19 de maio de 2011.

MICHAELIS. **Pequeno Dicionário**. Melhoramentos. Edição revista e revisada. São Paulo: 2004.

MIRANDA, Elis Dieniffer Soares. **A Influência da relação professor-aluno para o processo de ensino-aprendizagem no contexto afetividade**. FAFIUV – 2008 Seção de Artigos.

OLIVEIRA, Marcos Dias de. **Comprometimento Organizacional: Estudo de caso em uma Delegacia Regional do Banco do Brasil**. 1999. p. 108. Dissertação de mestrado. UFPR.



PIAGET, J. **Psicologia e Epistemologia**. Rio de Janeiro: Forense, 1980.

RANGEL, Ana Cristina Souza. **Educação matemática e a construção do número pela criança**: Uma experiência em diferentes contextos sócios – econômicos. Porto Alegre: Artes Médicas, 1992.

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento Organizacional. O que é comportamento organizacional**. 2002. p. 06. Ed. 9. São Paulo. Ed. Prentice Hall.

RODRIGUES, N. **Por uma nova escola: O transitório e o permanente na educação**. 11 ed. São Paulo: Cortez, 1997.

SÁ, Maria Auxiliadora Diniz de e LEMOINE, Claude. **Em matéria de comprometimento na empresa são os valores individuais que contam**. ENANPAD, 1999.

SANTOS, G. do R. C. M., MOLINA, N. L. & DIAS, V. F. **Orientações e Dicas Práticas para Trabalhos Acadêmicos**, Curitiba: Ibpx, 2008.

SEBER, Maria da Glória. **Piaget: O diálogo com a criança e o desenvolvimento do raciocínio. Col. Pensamento e ação no magistério**. São Paulo: Scipione, 1997.

SIQUEIRA, Denise de Cássia Trevisan. **Relação professor-aluno: uma revisão crítica**. Disponível em: [http://www.espacoacademico.com.br/052/52pc\\_silva.htm](http://www.espacoacademico.com.br/052/52pc_silva.htm). Acesso em 15 de maio de 2011.

SOUZA, Adalberto Dias de. **A influência das relações de trabalho no comprometimento organizacional dos trabalhadores: Um estudo em pequenas empresas industriais nos municípios da região da CONCAN**. 2003. p. 134. Dissertação de mestrado. UFPR.

VYGOTSKY, L. S. **A formação Social da Mente**. São Paulo: Martins Fonte. 1994.

## DOCUMENTOS CONSULTADOS

PARANÁ. Lei 6.174, de 16 de Novembro de 1970. Estabelece o regime jurídico dos funcionários civis do Poder Executivo do Estado do Paraná. **Diário Oficial do Estado do Paraná**, Curitiba, PR, 16 nov. 1970.

PARANÁ. Lei Complementar n.º 7, de 22 de Dezembro de 1976. Institui e dispõe sobre o Plano de Carreira do Professor da Rede Estadual de Educação Básica do Paraná e adota outras providências. **Diário Oficial do Estado do Paraná**, Curitiba, PR, 22 dez. 1976.

PARANÁ. Lei Complementar n.º 103, de 15 de Março de 2004. Institui e dispõe sobre o Plano de Carreira do Professor da Rede Estadual de Educação Básica do Paraná e adota outras providências. **Diário Oficial do Estado do Paraná**, Curitiba, PR, 15 mar. 2004.

PARANÁ. Lei Complementar n.º 108, de 18 de Maio de 2005. Dispõe sobre a contratação de pessoal por tempo determinado, para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público, nos órgãos da Administração Direta e Autárquica do Poder Executivo. **Diário Oficial do Estado do Paraná**, Curitiba, PR, 18 mai. 2005.

PARANÁ. Projeto Político Pedagógico do Colégio Estadual Pedro Macedo – Ensino Fundamental, Médio e Profissional, 2010.

## ANEXOS

Lei Complementar 7 – 22 de Dezembro de 1976.

Publicado no Diário Oficial nº. 218 de 13 de Janeiro de 1977

**Súmula:** Dispõe sobre o Estatuto do Magistério Público do Ensino de 1º. e 2º. graus, de que trata a Lei Federal nº. 5.962, de 11 de agosto de 1971, e dá outras providências.

A Assembléia Legislativa do Estado do Paraná decretou e eu sanciono a seguinte lei:

### TÍTULO I

### DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

#### CAPÍTULO ÚNICO

#### DO CAMPO DE APLICAÇÃO E DAS DEFINIÇÕES

**Art. 1º.** O Presente Estatuto organiza o Magistério Público do ensino de 1º. e 2º. graus, estrutura as respectivas séries de Classes, nos termos da [Lei Federal nº. 5.692, de 11 de agosto de 1971](#), e estabelece o regime jurídico do pessoal do Magistério Público vinculado à administração do Estado do Paraná.

**Parágrafo único.** Ao Pessoal do Magistério, do ensino de 1º. e 2º. graus, aplicam-se os planos de classificação de cargos instituídos por esta lei.

**Art. 2º.** Para efeitos desta lei, entende-se:

I - por pessoal de Magistério, o conjunto de Professores e Especialistas de Educação que, nos complexos ou unidades escolares e demais órgãos de educação, ministra, assessora, planeja, programa, dirige, supervisiona, inspeciona, coordena, acompanha, controla, avalia e/ou orienta a educação sistemática, assim como os que colaboram diretamente nessas funções, sob sujeição às normas pedagógicas e às disposições deste Estatuto.

II - Por Professor, genericamente, todo ocupante de cargos de docência;

III - Por atividades do Magistério, aquelas inerentes à educação, nelas incluídas a direção, o ensino e a pesquisa.

**Art. 3º.** O Pessoal do Magistério compreende as categorias seguintes:

I - Pessoal Docente;

II - Pessoal Especialista.

**§ 1º.** Pertence ao Pessoal Especialista o membro do Magistério que, possuindo a respectiva qualificação, desempenha atividades de direção, planejamento, orientação, atendimento e acompanhamento psicológico no campo educacional, inspeção, supervisão e outras similares no campo da educação,

respeitadas as prescrições contidas nos Artigos 29, 33 e 40, da [Lei Federal nº. 5.692, de 11 de agosto de 1971](#).

**§ 2º.** A competência do Pessoal do Magistério decorre, em cada grau de ensino, das disposições próprias das leis estaduais e federais, dos regulamentos e regimentos.

## **TÍTULO II**

### **DO VALOR DO MAGISTÉRIO E DOS PRECEITOS ÉTICOS ESPECÍFICOS**

#### **CAPÍTULO I**

##### **DO VALOR DO MAGISTÉRIO**

**Art. 4º.** São manifestações do valor do Magistério:

**I** - o patriotismo, traduzido pela vontade inabalável de cumprir os deveres do Magistério;

**II** - o civismo e o culto das tradições históricas;

**III** - o amor aos educandos e à profissão do Magistério;

**IV** - a fé no poder da educação como instrumento de formação do homem e do desenvolvimento econômico, social e cultural;

**V** - o interesse pela atualização profissional.

#### **CAPÍTULO II**

##### **DOS PRECEITOS ÉTICOS ESPECÍFICOS**

**Art. 5º.** O sentimento do dever, a dignidade, a honra e o decoro do Magistério impõem, a cada um de seus membros, uma conduta moral e profissional irrepreensíveis, com observância dos preceitos seguintes:

**I** - amar a verdade e a responsabilidade como fundamentos da dignidade pessoal;

**II** - exercer o cargo, encargo ou comissão, com autoridade, eficácia, zelo e probidade;

**III** - ser absolutamente imparcial e justo;

**IV** - zelar pelo aprimoramento moral e intelectual próprio e do educando;

**V** - respeitar a dignidade e os direitos da pessoa humana;

**VI** - ser discreto nas atitudes e nas expressões oral e escrita;

**VII** - abster-se de atos incompatíveis com a dignidade profissional.

**TÍTULO III**  
**DO PESSOAL DO MAGISTÉRIO**  
**CAPÍTULO I**  
**DA CARREIRA DO MAGISTÉRIO**

**Art. 6º.** A carreira do Magistério caracteriza-se por atividades continuadas e dirigidas à concretização dos princípios, dos ideais e dos fins da educação brasileira.

**Parágrafo único.** A carreira inicia-se, satisfeitas as normas legais e/ou disposições deste Estatuto, ou dele decorrentes, para um dos cargos das classes iniciais das séries de classes constantes do Plano de Classificação de Cargos do Quadro Próprio do Pessoal do Magistério.

**CAPÍTULO II**  
**DO PLANO DE CLASSIFICAÇÃO**

**Art. 7º.** Os cargos do Magistério serão providos segundo o regime jurídico deste Estatuto, sempre mediante concurso público de provas e títulos.

**Art. 8º.** Os cargos do Magistério integram séries de classes ou classes singulares.

**Art. 9º.** Para os efeitos desta lei:

**I** - cargo é o conjunto de atribuições e responsabilidades cometidas a um Professor ou Especialista de Educação;

**II** - classe é um conjunto de cargos com vencimento ou remuneração fixados segundo o nível de habilitação, qualificação, volume de trabalho e grau de responsabilidade;

**III** - série de classe é o conjunto de classes do mesmo gênero de atividades funcionais dispostas hierarquicamente, constituindo a linha vertical da promoção ascensional do Professor ou Especialista de Educação, escalonados em diferentes níveis, de acordo com o grau de qualificação e atribuições correspondentes, nos termos da [Lei Federal nº. 5.692/71](#);

**IV** - grupo ocupacional é o conjunto de atividades correlatas ou afins, quanto à natureza dos respectivos trabalhos ou ao ramo de conhecimento aplicados ao seu desempenho, abrangendo séries de classes ou classes singulares;

**V** - serviço é a justaposição de grupos ocupacionais, tendo em vista a identidade, a similaridade ou a conexão das respectivas atividades profissionais.

## **SEÇÃO I**

### **DO PLANO DE PAGAMENTO**

**Art. 13.** O Plano de Pagamento do Magistério obedecerá ao Plano de Classificação de Cargos constante das tabelas do anexo II.

**§ 1º.** É estabelecido, para cada classe, um vencimento com aumentos periódicos consecutivos, de cinco por cento (5%) por quinquênio de efetivo exercício, como antecipação da gratificação adicional prevista no inciso I, do artigo 72.

**§ 2º.** O Professor ou Especialista de Educação quando nomeado, perceberá o vencimento da classe respectiva.

**§ 3º.** Na contagem de tempo de serviço para perfazer o quinquênio, só serão computados, como de efetivo exercício os afastamentos previstos no artigo 54.

**§ 4º.** O acesso e a promoção não interrompem a contagem de tempo de serviço para efeito de concessão do quinquênio.

## **SEÇÃO II**

### **DO QUADRO PRÓPRIO DO MAGISTÉRIO**

**Art. 14.** O Quadro Próprio do Magistério compõe-se dos grupos ocupacionais e séries de classes codificadas nesta Lei, na conformidade das disposições previstas na [Lei Federal nº. 5.692/71](#).

**Parágrafo único.** O número de cargos das séries de classes do Magistério será fixado, considerando o regime de trabalho, as características e as necessidades do Sistema Estadual de Ensino.

**Art. 15.** Os cargos do Quadro Próprio do Magistério agrupam-se em tabelas distintas, sob o regime deste Estatuto, organizadas segundo o grau de habilitação, complexidade e responsabilidade de suas tarefas e outras características.

**Art. 16.** Norma especial fixará, de dois em dois anos, o número de cargos do Quadro Próprio do Magistério, indispensáveis ao atendimento dos compromissos do Estado no desenvolvimento do ensino de 1º. e 2º. graus, quanto a provimentos por promoção e acesso, para efeito de inclusão na Lei Orçamentária do Exercício seguinte.

## **TÍTULO IV**

### **DO PROVIMENTO E VACÂNCIA DOS CARGOS DE MAGISTÉRIO**

#### **CAPÍTULO I**

#### **DAS DISPOSIÇÕES GERAIS**

**Art. 17.** Os cargos do Quadro Próprio do Magistério são acessíveis a todos os brasileiros, respeitadas as exigências fixadas em Lei.

**§ 1º.** Só pode ser provido em cargo de Magistério quem satisfizer os seguintes requisitos:

**I** - ser brasileiro;

**II** - ter idade mínima de dezoito (18) anos e máxima de quarenta e cinco (45) anos até a data da inscrição ao concurso;

**III** - haver cumprido as obrigações e os encargos militares previstos em Lei;

**IV** - estar em gozo dos direitos políticos;

**V** - gozar de boa saúde, comprovada mediante inspeção médica de órgão oficial do Estado, e de capacidade física para o trabalho;

**VI** - ter boa conduta;

**VII** - possuir habilitação para o exercício do cargo.

**§ 2º.** Não fica sujeito ao limite de idade de que trata o item II, do parágrafo 1º. deste artigo:

**a)** o ocupante do cargo público;

**b)** quem ...vetado... esteja exercendo, atividades no Magistério Oficial do Estado; desde que, a idade cronológica do candidato, subtraído o tempo de serviço, não ultrapasse o limite máximo de idade fixado no inciso II, do § 1º., deste artigo.

**§ 3º.** A inscrição em concurso, com base no parágrafo anterior, não ensejará acumulação com cargo já ocupado pelo candidato e somente será deferida quando o tempo de serviço, subtraído da idade cronológica do interessado, não ultrapassar o limite máximo de idade fixado no inciso II, do parágrafo 1º., deste artigo.

**Art. 18.** Os cargos do Magistério serão providos atendendo-se ao disposto no artigo 7º. deste Estatuto e no [artigo 18, da Lei nº. 6.174/70](#).

## **CAPÍTULO II DOS CONCURSOS**

**Art. 19.** A realização de concursos públicos para provimento de cargos cabe ao órgão competente do Poder Executivo.

**Art. 20.** O provimento de cargos em cada nível de atuação será feito mediante concurso público de provas e títulos.

**Parágrafo único.** Os concursos deverão realizar-se de dois em dois anos, salvo necessidade do ensino, pela ocorrência de vagas, e serão de caráter regional ou Municipal, nos termos do respectivo regulamento.

**Art. 21.** Das instruções para o concurso, entre outros elementos julgados oportunos, deverão constar: o limite de idade dos candidatos, o número de vagas a serem providas, distribuídas por áreas, especialização e alocação, e o prazo de validade do concurso.

**Art. 22.** Encerradas as inscrições para concurso destinado ao provimento de qualquer cargo do Quadro Próprio do Magistério, não se abrirão novas antes de sua realização.

### **CAPÍTULO III DAS NOMEAÇÕES**

**Art. 23.** As nomeações serão feitas, em caráter efetivo, nos casos de provimento mediante concurso de provas e títulos.

**§ 1º.** A nomeação, em caráter efetivo observará o número de vagas existentes, obedecerá rigorosamente à ordem de classificação no concurso e será feita para a respectiva classe, da série de classes, correspondente a seu nível de atuação, atendido o requisito de aprovação em exame de saúde, ressalvados os casos de incapacidade física parcial, que, de acordo com a Lei, não impeçam o exercício do cargo.

**§ 2º.** Além dos requisitos previstos no parágrafo anterior, a nomeação depende da prévia verificação, pelo órgão competente, da inexistência de acumulação proibida.

**§ 3º.** Os candidatos que obtiverem classificação até o limite do número de cargos, para cujo provimento tenha sido aberto concurso, serão chamados, mediante edital, para escolher, na ordem da respectiva classificação, o estabelecimento, complexo-escolar ou centro interestelar indicados onde prestarão serviços.

**§ 4º.** A falta de escolha de vaga na data determinada ou o pedido de sustação da nomeação, seja qual for o motivo invocado, importará em renúncia à faculdade de que trata o parágrafo anterior.

### **CAPÍTULO IV DA POSSE**

**Art. 24.** Posse é o ato de investidura em cargo do Quadro Próprio do Magistério.

**Parágrafo único.** Dispensa-se a posse nos casos de promoção, acesso e reintegração.

**Art. 25.** Tem-se por empossado o Professor ou Especialista de Educação após a assinatura de um termo, em que conste o ato que o nomeou e o compromisso de fiel cumprimento dos deveres e atribuições do cargo.



**Parágrafo único.** É essencial, para validade do termo, que ele seja assinado ao menos pelo nomeado e pela autoridade que der posse, e mencione a exibição dos documentos necessários para o ato.

**Art. 26.** São competentes para dar posse:

- a) o Secretário de Estado da Educação e da Cultura aos ocupantes de cargos que lhe sejam diretamente subordinados;
- b) o Diretor Geral da Secretaria de Estado da Educação e da Cultura ao Professor ou Especialista de Educação do Quadro Próprio do Magistério;
- c) os Inspectores Regionais de Ensino, por delegação de quem de direito.

**Art. 27.** Poderá haver posse por procuração, com poderes expressos, quando se tratar de Professor ou Especialista de Educação ausente do país, em missão do Governo, ou ainda, em casos especiais, a juízo da autoridade competente.

**Art. 28.** A autoridade que der posse verificará, sob pena de responsabilidade, se foram satisfeitas as condições legais para a investidura.

**Art. 29.** A posse deve verificar-se no prazo de trinta (30) dias contados da data da publicação do Decreto de nomeação no órgão oficial.

§ 1º. O prazo de que trata este artigo, será prorrogado por trinta (30) dias, mediante solicitação escrita do interessado e despacho favorável da autoridade competente para dar posse.

§ 2º. Não se efetivando a posse, por culpa do nomeado, dentro dos prazos previstos neste artigo, tornar-se-á sem efeito a nomeação.

## **CAPÍTULO V DO EXERCÍCIO**

**Art. 30.** O início, a interrupção e o reinício do exercício obedecerão ao disposto nos [artigos 44 a 52, da Lei nº. 6.174/70](#).

## **CAPÍTULO VI DO ESTÁGIO PROBATÓRIO**

**Art. 31.** Estágio Probatório é o período de dois anos de efetivo exercício, a contar do início deste, durante o qual serão apurados os requisitos necessários à confirmação do Professor ou Especialista de Educação no cargo efetivo para o qual foi nomeado.

§ 1º. Os requisitos de que trata este artigo são os seguintes:

I - idoneidade moral;

II - assiduidade;

III - disciplina;

IV - eficiência.

**§ 2º.** Quando o Professor ou Especialista de Educação, em estágio probatório, não preencher qualquer dos requisitos enumerados no parágrafo primeiro deste artigo, caberá ao chefe imediato, sob pena de responsabilidade, iniciar o processo competente, dando ciência do fato, por escrito, ao interessado.

**§ 3º.** O processo referido no parágrafo anterior se conformará ao que dispuser a regulamentação própria.

**§ 4º.** Se no processo ficar comprovado o não preenchimento das condições do estágio probatório, o Professor ou Especialista de Educação será exonerado, sob proposta do Secretário de Estado da Educação e da Cultura.

**§ 5º.** Sem prejuízo da iniciativa a que se refere o parágrafo segundo deste artigo, deve o chefe imediato do Professor ou Especialista de Educação, em estágio probatório, encaminhar, ao seu superior hierárquico, até sessenta (60) dias antes da conclusão do prazo de estágio, relatório circunstanciado sobre o cumprimento de cada um dos requisitos previstos no parágrafo primeiro, podendo, se for o caso, ser determinada, pela autoridade competente, a instauração do processo de que trata o parágrafo segundo deste artigo.

**§ 6º.** Fica computado, para efeitos de participação no primeiro procedimento de avanços vertical e diagonal após a nomeação, o tempo de efetivo exercício de serviço prestado por professores contratados para ministrar aulas extraordinárias e os contratados em regime CLT pelo Estado do Paraná, por intermédio da Secretaria de Estado da Educação, bem como pelo Serviço Social Autônomo Paranaeducação, aprovados e nomeados em concurso público de provas e títulos para o provimento em cargo efetivo de professor da rede pública estadual. [\(Incluído pela Lei Complementar 100 de 04/07/2003\)](#)

## **CAPÍTULO VII DA PROMOÇÃO**

**Art. 33.** Não poderá ser promovido o Professor ou Especialista de Educação em estágio probatório, aposentado, em disponibilidade ou em licença para tratar de interesses particulares. [\(Redação dada pela Lei Complementar 13 de 23/12/1981\)](#)

**Parágrafo único.** Fica excluído desta proibição, podendo participar dos avanços vertical e diagonal, o professor em estágio probatório que tenha prestado serviço ao Estado do Paraná com aulas extraordinárias ou contratado pela CLT, por intermédio da Secretaria de Estado da Educação, bem como pelo Serviço Social Autônomo Paranaeducação, desde que, somando todo o tempo de serviço prestado nessas condições, tenha trabalhado pelo menos 3

(três) anos até a data da sua promoção. [\(Incluído pela Lei Complementar 100 de 04/07/2003\)](#)

## **CAPÍTULO IX DA TRANSFERÊNCIA**

**Art. 40.** Transferência é a passagem do ocupante de cargo do Quadro Próprio do Magistério de uma para outra atividade, no mesmo ou em outro grupo ocupacional.

§ 1º. Só se permite transferência quando houver vaga remanescente de promoções por acesso precedida essa de concurso de provas e títulos, cujo prazo de validade ainda não tenha expirado.

§ 2º. A transferência só poderá ser feita para cargo do mesmo nível de vencimento.

§ 3º. Atendidas as exigências dos parágrafos anteriores, cumulativamente com as de habilitação e qualificação, poderá haver transferência de Professor ou Especialista de Educação, de função docente para função de Especialista, ou vice-versa.

**Art. 41.** O tempo de serviço do Professor ou Especialista de Educação transferido, nos termos do artigo anterior, é computado na nova situação para todos os efeitos legais.

## **CAPÍTULO X DA REINTEGRAÇÃO**

**Art. 42.** A reintegração será efetivada com observância dos [artigos 106 a 109, da Lei nº. 6174/70.](#)

## **CAPÍTULO XI DO APROVEITAMENTO**

**Art. 43.** Aproveitamento é o reingresso, no Magistério Público, do Professor ou Especialista de Educação em disponibilidade e será efetivado em conformidade com os [artigos 110 a 113 da Lei nº. 6174/70.](#)

## **CAPÍTULO XII DA REVERSÃO**

**Art. 44.** Reversão é o reingresso, ao Magistério, do Professor ou Especialista de Educação aposentado, quando insubsistirem os motivos da aposentadoria, caso haja interesse do ensino, observando-se os [artigos 114 a 118, da Lei nº. 6174/70.](#)

### **CAPÍTULO XIII DA SUBSTITUIÇÃO**

**Art. 45.** Haverá substituição quando o titular do cargo do Magistério entrar em gozo de licença ou interromper o exercício.  
[\(Redação dada pela Lei Complementar 100 de 04/07/2003\)](#)

**Parágrafo único.** A substituição depende de ato da Secretaria de Estado da Educação e da Cultura, dando direito, durante seu exercício, aos vencimentos fixados em lei, e durará enquanto subsistentes os motivos que a determinaram.

**Art. 46.** As substituições decorrentes da concessão de licença especial serão feitas, preferencialmente, por Professores ou Especialistas de Educação efetivos do mesmo estabelecimento de ensino ou de outros da rede estadual.

### **CAPÍTULO XIV DA READAPTAÇÃO**

**Art. 47.** Readaptação é o provimento do Professor ou Especialista de Educação em cargo mais compatível com a sua capacidade física ou intelectual, podendo ser realizada "ex-officio" ou a pedido, conforme os [artigos 120, 121 e 122 da Lei nº. 6174/70.](#)

### **CAPÍTULO XV DA VACÂNCIA**

**Art. 48.** A vacância dá-se em consequência de:

- I - exoneração;
- II - demissão;
- III - promoção;
- IV - acesso;
- V - transferência;
- VI - aposentadoria;
- VII - falecimento.

§ 1º. A exoneração dá-se a pedido do Professor ou Especialista de Educação.

§ 2º. A demissão é aplicada como penalidade.

## **CAPÍTULO XVI DA REMOÇÃO**

**Art. 49.** Remoção é a passagem do exercício do Professor ou Especialista de Educação de um para outro complexo escolar, centro interescolar ou estabelecimento de ensino, preenchendo vagas, sem que se modifique sua situação funcional.

## **TÍTULO V DOS DIREITOS, VANTAGENS E CONCESSÕES**

### **CAPÍTULO I DO TEMPO DE SERVIÇO**

**Art. 54.** Na contagem de tempo de serviço, para todos os efeitos legais, são computados como de efetivo exercício, os afastamentos em virtude de: [\(vide Lei Complementar 37 de 27/10/1987\)](#)

**I** - férias;

**II** - casamento, até 8 (oito) dias;

**III** - luto por falecimento do cônjuge, descendente, ascendente e irmão, até 8 (oito) dias;

**IV** - trânsito;

**V** - júri e outros serviços obrigatórios por lei;

**VI** - convocação para estágio militar de oficiais da reserva;

**VII** - exercício de função do governo ou administração em qualquer parte do território estadual por nomeação do Chefe do Poder Executivo;

**VIII** - exercício de mandato eletivo Municipal, Estadual ou Federal;

**IX** - missão ou estudo no exterior ou no território Nacional mediante autorização do Chefe do Poder Executivo;

**X** - licença especial;

**XI** - licença para tratamento de saúde;

**XII** - licença no caso de acidente no trabalho ou em decorrência de doença profissional;

**XIII** - licença à gestante.

## **CAPÍTULO II DA ESTABILIDADE**

**Art. 55.** Estabilidade é a situação adquirida pelo Professor ou Especialista de Educação efetivo, após o cumprimento dos requisitos atinentes ao estágio probatório, que lhe garantem a permanência no cargo, dele só podendo ser demitido em virtude de sentença judicial transitada em julgado ou da decisão em processo administrativo, em que lhe tenha sido assegurada ampla defesa.

**Parágrafo único.** A estabilidade referida neste artigo é adquirida nos termos dos [artigos 135, 136 e 137, da Lei nº. 6.174/70](#).

## **CAPÍTULO III DAS FÉRIAS**

## **CAPÍTULO IV DAS LICENÇAS**

**Art. 57.** Conceder-se-á licença ao Pessoal do Magistério, nos termos da [Lei nº. 6.174/70](#).

## **CAPÍTULO V DO DIREITO DE PETIÇÃO**

**Art. 58.** É assegurado ao Professor ou Especialista de Educação, nos termos da [Lei nº. 6.174/70](#):

I - o direito de requerer ou representar;

II - o direito de pedir reconsideração de ato ou decisão proferida em primeiro despacho definitivo.

**Parágrafo único.** O direito de pleitear na esfera administrativa prescreverá:

a) em cinco anos, quanto aos atos de que decorram demissão, aposentadoria, ou da cassação, e disponibilidade;

b) em cento e vinte (120) dias, nos demais casos.

## **CAPÍTULO VI DA DISPONIBILIDADE**

**Art. 59.** Disponibilidade é o afastamento do Professor ou Especialista de Educação efetivo, em virtude de extinção do cargo, ou da declaração de sua desnecessidade, prevista nos [artigos 146, 147, 148, da Lei nº. 6.174/70](#).

## **CAPÍTULO VII DA APOSENTADORIA**

**Art. 60.** O Professor ou Especialista de Educação será aposentado:

I - por invalidez;

II - voluntariamente, após trinta e cinco (35) anos de serviço;

III - compulsoriamente, aos setenta (70) anos de idade.

§ 1º. No caso do inciso II, o prazo é reduzido para trinta (30) anos para as mulheres.

§ 2º. As demais disposições são as previstas no [Título V, Capítulo III, da Lei nº. 6.174/70](#).

## **CAPÍTULO VIII DO VENCIMENTO**

**Art. 62.** Haverá uma única tabela de valores e classes, proporcional à carga horária semanal, correspondendo iguais classes de vencimento, independentemente do nível em que atuar o Professor ou Especialista de Educação.

[\(Redação dada pela Lei Complementar 101 de 14/07/2003\)](#)

**Parágrafo único.** Qualquer aumento ou abono concedido ao funcionalismo em geral será extensivo ao pessoal do Magistério.

**Art. 63.** Perderá o vencimento do cargo que detiver o Professor ou Especialista de Educação nomeado para cargo em comissão, cujo exercício o obrigue a um número de horas semanais de trabalho igual ou superior ao que já esteja designado dentro do mesmo horário.

**Parágrafo único.** Ao Professor ou Especialista de Educação nomeado para o exercício de cargo em comissão é facultado optar pelo vencimento deste cargo ou pela percepção do vencimento e demais vantagens do seu cargo efetivo, acrescido de gratificação fixa correspondente a vinte por cento (20%) do valor do símbolo do cargo em comissão respectivo.

**Art. 64.** Ressalvadas as permissões contidas neste Estatuto, e outras previstas em Lei, a falta ao serviço acarretará desconto proporcional ao vencimento mensal do Professor ou Especialista de Educação.

**Parágrafo único.** Para este efeito, considerar-se-á serviços, além das atividades letivas propriamente ditas, o comparecimento a reuniões e atividades estabelecidas em Regimento, e para as quais o Professor ou Especialista de Educação terá de ser formalmente convocado, com antecedência nunca inferior a quarenta e oito (48) horas.

**Art. 65.** Para o desconto proporcional, referido no artigo anterior, observar-se-ão as regras seguintes:

I - no caso do Especialista de Educação, atribuir-se-á a um dia de serviço o valor de um trinta avos (1/30) de seu vencimento mensal;

**II** - no caso do Professor, considerar-se-á a unidade hora-aula, atribuindo-se-lhe o valor da divisão do vencimento mensal respectivo pelo número de aulas semanais obrigatórias multiplicadas por quatro e meio (4,5).

**Parágrafo único.** No caso do inciso I, se ocorrer atraso de até uma hora em relação ao início do expediente, ou, ainda, saída antecipada de até uma hora, o Especialista de Educação, em qualquer das hipóteses, sofrerá desconto de um terço (1/3) de seu vencimento diário.

**Art. 66.** Ainda que tenha sofrido desconto em seus vencimentos, por faltas, não se ressarcirá o Professor por aula, atividade de recuperação ministrada em obediência ao calendário escolar ou outras exigências de ensino.

**Art. 67.** Para efeito de pagamento, apurar-se-a a frequência pelo ponto a que ficam obrigados todos os que exercem cargos de Magistério.

**Parágrafo único.** Salvo casos expressamente previstos em Lei, é vedado dispensar o Professor do registro de frequência ou abonar faltas ao serviço.

**Art. 68.** Observado o total de 20 (vinte) horas semanais de trabalho e as demais prescrições legais, serão determinados pelos órgãos competentes: [\(Redação dada pela Lei Complementar 13 de 23/12/1981\)](#)

**I** - o período de trabalho diário no estabelecimento de ensino, complexo escolar ou centros interescolares;

**II** - o número de horas diárias de trabalho para cada cargo.

**Parágrafo único.** Os Diretores de Unidades Escolares, Centros Interescolares ou Complexos Escolares não estão obrigados ao registro de frequência, em virtude de suas atribuições.

**Art. 69.** As reposições devidas pelo Professor ou Especialista de Educação e as indenizações por prejuízo que causar à Fazenda Estadual serão descontadas, não podendo o desconto mensal exceder a um quinto (1/5) do vencimento respectivo.

**Parágrafo único.** Nos casos de comprovada má-fé, a reposição deverá ser feita de uma só vez, sem prejuízo das penalidades aplicáveis.

## **CAPÍTULO IX DAS VANTAGENS**

**Art. 70.** Além do vencimento do cargo, o Professor ou Especialista de Educação poderá receber as vantagens seguintes:

**I** - gratificações;

**II** - ajuda de custo;



III - diárias;

IV - salário família;

V - auxílio doença.

## **SEÇÃO ÚNICA DAS GRATIFICAÇÕES**

(Renumerado pela Lei Complementar 103 de 15/03/2004)

**Art. 73.** A gratificação adicional por tempo de serviço será concedida ao Professor ou Especialista de Educação somente se estável no serviço público.

**Art. 74.** O Professor ou Especialista de Educação que exercer cumulativamente mais de um cargo terá direito a gratificação adicional por tempo de serviço em relação a cada um deles, mas os períodos de uma concessão não serão considerados para nova concessão em outro cargo.

## **CAPÍTULO X DO AUXILIO-FUNERAL**

**Art. 77.** O auxílio-funeral será o previsto nos artigos 205, 206 e 207, da Lei nº 6.174/70.

## **CAPÍTULO XI DAS DISTINÇÕES E LOUVORES**

**Art. 78.** Ao Professor ou Especialista de Educação que haja prestado serviços relevantes à causa do Ensino, da Pesquisa e da Educação, conceder-se-á, após sua aposentadoria, o Título de Professor Emérito.

**Parágrafo único.** O Título simboliza o reconhecimento da relevância dos serviços prestados e levará a denominação de Medalha de Professor Emérito, com características e inscrições alusivas.

**Art. 79.** Cabe ao Conselho do Magistério, a iniciativa da proposta da concessão da Medalha de Professor Emérito, observado o processo estabelecido em Regulamento.

**Art. 80.** O Professor ou Especialista de Educação, no exercício do cargo, que se destacar por trabalhos importantes, quer sob o aspecto profissional, quer sob o aspecto humano e social, será distinguido por ato público de louvor.

## **TÍTULO VI DO REGIME DISCIPLINAR CAPÍTULO I DAS ACUMULAÇÕES**

**Art. 81.** É vedada a acumulação remunerada, exceto nos casos previstos na legislação em vigor.

## **CAPÍTULO II**

### **DOS DEVERES E PROIBIÇÕES**

**Art. 82.** O Professor ou Especialista de Educação tem o dever constante de considerar a relevância social de suas atribuições, cabendo-lhe manter conduta moral, funcional e profissional adequada à dignidade do Magistério, observando as normas seguintes:

**I** - quanto aos deveres:

- a)** cumprir as ordens dos superiores hierárquicos;
- b)** manter espírito de cooperação e solidariedade com os colegas;
- c)** utilizar processos de ensino que se não afastem do conceito atual de Educação e Aprendizagem;
- d)** incutir nos alunos, pelo exemplo, o espírito de solidariedade humana, de justiça e cooperação, o respeito às autoridades constituídas e o amor à Pátria;
- e)** empenhar-se pela educação integral do educando;
- f)** comparecer ao estabelecimento de ensino às horas de trabalho ordinário que lhe forem atribuídas e quando convocado às de extraordinário, bem como às comemorações cívicas e outras atividades, executando os serviços que lhe competirem;
- g)** sugerir providências que visem à melhoria do ensino e ao seu aperfeiçoamento;
- h)** participar no processo de planejamento de atividades relacionadas com a educação para o estabelecimento de ensino em que atuar;
- i)** zelar pela economia de material do Estado e pela conservação do que for confiado à sua guarda e uso;
- j)** guardar sigilo sobre assuntos do estabelecimento do ensino que não devam ser divulgados;
- l)** tratar com urbanidade as partes, atendendo-as sem preferência;
- m)** freqüentar, quando designado, cursos legalmente instituídos, para aperfeiçoamento profissional;
- n)** apresentar-se decentemente trajado em serviço ou com uniforme que for destinado para cada caso;

- o)** providenciar para que esteja sempre em ordem, no assentamento individual, sua declaração de família;
- p)** atender prontamente, com preferência sobre qualquer outro serviço, as requisições de documentos, informações ou providências que lhe forem feitas pelas autoridades judiciárias, para defesa do Estado em juízo;
- q)** proceder, na vida pública e privada, de forma a dignificar sempre a função pública;
- r)** levar ao conhecimento da autoridade superior irregularidades de que tiver ciência em razão do cargo ou função;
- s)** submeter-se a inspeção médica que for determinada pela autoridade competente;

**II - quanto às proibições:**

- a)** referir-se desrespeitosamente, por qualquer meio, às autoridades constituídas e aos atos da administração, podendo, porém, em trabalho devidamente assinado, criticá-los de maneira elevada, impessoal e construtiva do ponto de vista doutrinário e da organização e eficiência do serviço do ensino;
- b)** promover manifestações de apreço ou despreço, dentro do estabelecimento de ensino, ou tornar-se solidário com as mesmas;
- c)** exercer comércio entre os colegas de trabalho, promover ou subscrever listas de donativos ou praticar a usura em qualquer de suas formas;
- d)** exercer atividades político-partidárias dentro do estabelecimento de ensino;
- e)** fazer contratos de natureza comercial ou industrial com o Governo, para si mesmo ou como representante de outrem;
- f)** requerer ou promover a concessão de privilégios, garantias de juros ou favores idênticos, na esfera federal, estadual ou municipal, exceto privilégio de isenção própria;
- g)** ocupar cargo ou exercer funções em empresas, estabelecimentos ou instituições que mantenham relações contratuais ou de dependência com o Governo do Estado;
- h)** aceitar representações de estados estrangeiros;
- i)** incitar greves ou aderir a elas;
- j)** retirar, sem prévia permissão da autoridade competente, qualquer documento ou material existente no estabelecimento de ensino;

**l)** receber comissões, presentes e vantagens de qualquer espécie, em razão de suas atribuições;

**m)** cometer a outra pessoa, fora dos casos previstos em Lei, o desempenho do encargo que lhe compete;

**n)** participar, enquanto na atividade, de diretoria, gerência, administração, conselho técnico ou administrativo de empresa ou sociedade comercial ou industrial, quando contratante ou concessionário de serviço público estadual ou fornecedora de equipamento, material, de qualquer natureza o espécie, a qualquer órgão estadual, mesmo como procurador.

**Parágrafo único.** Não está compreendida na proibição do inciso II, alínea g, deste artigo, a participação do Professor ou Especialista de Educação em cooperativas e associações de classe na qualidade de associado ou dirigente.

### **CAPÍTULO III**

#### **DO APERFEIÇOAMENTO E DA ESPECIALIZAÇÃO**

**Art. 83.** É dever inerente ao Professor ou Especialista de Educação diligenciar seu constante aperfeiçoamento profissional e Cultural.

**Art. 84.** O Professor ou Especialista de Educação é obrigado a freqüentar cursos de aperfeiçoamento ou de especialização profissional para os quais seja expressamente designado ou convocado pela Secretaria de Estado da Educação e da Cultura.

**Art. 85.** Incluem-se nestas obrigações quaisquer modalidades de reuniões para estudos e debates promovidos ou reconhecidos pela Secretaria de Estado da Educação e da Cultura.

**Art. 86.** Para que o Professor ou Especialista de Educação possa ampliar sua cultura profissional, o Estado promoverá a organização:

**I** - do sistema de bolsas de estudo, no País ou no exterior;

**II** - de cursos de aperfeiçoamento e especialização sobre novas técnicas e novas orientações pedagógicas aplicáveis às distintas atividades, áreas de estudos ou disciplinas;

**III** - de cursos de aperfeiçoamento em administração, supervisão, planejamento, orientação educacional, inspeção e outras técnicas que visem às necessidades educativas do Estado.

**Art. 87.** Serão observadas, quanto ao aspecto financeiro dos estímulos, as normas seguintes:

**I** - serão inteiramente gratuitos os cursos para os quais o Professor ou Especialista de Educação tenha sido expressamente designado ou convocado;

**II** - a concessão de bolsas de estudo e autorização para participação em cursos fora do Estado ou no exterior, com recursos do Estado, será feita de modo a proporcionar igual oportunidade de preferência a todos os interessados;

**III** - O Estado poderá conceder facilidades, inclusive financeira supletiva, ao Professor ou Especialista de Educação que, por iniciativa própria, tenha obtido bolsa de estudo ou inscrição em cursos fora do Estado ou no exterior, desde que a modalidade de que trate seja correlata à sua formação e atividade profissional no Magistério, a juízo da Secretaria de Estado da Educação e da Cultura.

**Art. 88.** Sob proposta do Secretário de Estado da Educação e da Cultura, o Chefe do Poder Executivo poderá conceder auxílios financeiros para qualquer atividade em que, ao seu arbítrio, reconheça o interesse de aperfeiçoamento ou especialização, tais como viagens de estudos em grupos de professores, congressos, encontros, simpósios, convenções, publicações técnico-científicas ou didáticas e similares.

**Art. 89.** Os diplomas, certificados de aproveitamento, atestado de frequência fornecidos pelo órgão responsável pela administração do curso e bolsa de estudo, influem como títulos nos concursos em geral e nas promoções e acessos de classe em que esteja interessado o portador.

#### **CAPÍTULO IV DA RESPONSABILIDADE**

**Art. 90.** Pelo exercício irregular de suas atribuições, o Professor ou Especialista de Educação responde civil, penal e administrativamente, nos termos dos [artigos 286 a 290, da Lei nº 6.174/70](#).

#### **CAPÍTULO V DAS PENALIDADES**

**Art. 91.** São penas disciplinares as previstas no artigo 291, aplicáveis as demais disposições do [Capítulo VI, do Título VIII, da Lei nº 6174/70](#).

#### **TÍTULO VII DA AÇÃO DISCIPLINAR CAPÍTULO I DO ÓRGÃO DA AÇÃO DISCIPLINAR**

**Art. 92.** O Conselho do Magistério é o órgão da ação disciplinar do Pessoal do Magistério, cumprindo-lhe em geral, velar pela perfeita observância dos preceitos deste Estatuto, quer sob o aspecto ético quer sob o aspecto funcional.

## **SEÇÃO I**

### **DA COMPOSIÇÃO E DO MANDATO**

**Art. 93.** O Conselho do Magistério é composto de sete (7) membros, todos Professores ou Especialistas de Educação estáveis no serviço público, a saber:

**I** - dois indicados pelo Conselho Estadual de Educação;

**II** - três indicados pelo Secretário da Educação e da Cultura;

**III** - dois indicados pelos órgãos de classe.

**Parágrafo único.** No caso do inciso III, deverão ser indicados Professores ou Especialistas de Educação de primeiro e de segundo graus.

**Art. 94.** O Conselho do Magistério terá material de expediente, recurso financeiro e pessoal administrativo necessários ao seu funcionamento, oriundos da Secretaria de Estado da Educação e da Cultura, e pessoal de assessoramento designado pelo Secretário de Estado da Educação e da Cultura.

**Art. 95.** Na primeira composição do Conselho do Magistério observar-se-ão três mandatos de um ano, dois de dois anos e dois de três anos, sendo da competência do Secretário de Estado da Educação e da Cultura decidir o mandato de cada Conselheiro.

**Art. 96.** Os demais mandatos serão todos de três anos, garantindo-se a renovação anual de um terço de seus membros.

## **SEÇÃO II**

### **DA COMPETÊNCIA**

**Art. 97.** Compete ao Conselho do Magistério:

**I** - conhecer:

**a)** das infrações a deveres e proibições;

**b)** das representações;

**c)** das reclamações sobre classificação em concurso;

**d)** da organização das listas de promoção;

**e)** da preterição de preferência legal;

**II** - apurar responsabilidades;

**III** - propor ao Secretário de Estado da Educação e da Cultura a concessão da Medalha de Professor Emérito e a expedição de ato público de louvor;

#### **IV - Organizar o seu Regimento.**

**Parágrafo único.** Compete ainda ao Conselho do Magistério, como extensão natural dos seus fins, conhecer de infrações a deveres e proibições e das responsabilidades do Servidor Público em geral, alocado em estabelecimento de ensino, complexo escolar ou centro interescolar ou órgão da Secretaria de Estado da Educação e da Cultura, desde que envolvam participação do Professor ou Especialista de Educação.

**Art. 98.** A competência conferida ao Conselho do Magistério inclui a de opinar nos processos administrativos decorrentes de infração a deveres e proibições e a de apurar responsabilidades, cabendo ao Chefe do Poder Executivo ou ao Secretário de Estado da Educação e da Cultura, conforme o caso, baixar os atos administrativos de aplicação das penas.

### **SEÇÃO III DA ADMINISTRAÇÃO**

**Art. 99.** O Conselho do Magistério é presidido por um de seus membros, com mandato de um ano, coincidente como ano civil.

**Parágrafo único.** O Presidente é eleito na primeira seção de cada ano através de escrutínio secreto e sob a presidência do seu membro mais idoso presente, que também o substituirá em todas as suas faltas e impedimentos.

**Art. 100.** Compete ao Presidente do Conselho do Magistério:

**I** - administrar os serviços do Conselho do Magistério, compreendendo o pessoal administrativo, o material de expediente e os recursos financeiros a cargo do Conselho;

**II** - representar o Conselho perante o serviço público, as partes e terceiros;

**III** - referendar todas as resoluções e recomendações adotadas pelo Conselho;

**IV** - designar os relatores dos feitos, na ordem de apresentação das denúncias ou queixas, das representações e reclamações, obedecendo à ordem crescente de idade dos membros do Conselho;

**V** - cumprir as atribuições a seu encargo, previstas neste Estatuto e em legislação complementar.

**Art. 101.** O Conselho do Magistério se reúne, ordinariamente uma vez por mês e, extraordinariamente, por convocação de seu Presidente ou de dois terços de seus membros, conforme impuser a necessidade de serviço.

**Art. 102.** O Exercício de Funções no Conselho do Magistério constitui serviço público relevante.

**Art. 103.** O Conselho do Magistério será regulamentado por Decreto do Poder Executivo, em que se estabelecerão as normas de funcionamento e as atribuições complementares.

## **TÍTULO VIII**

### **DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E TRANSITÓRIAS**

**Art. 104.** O Dia do Professor - 15 de outubro - será assinalado com solenidades que proporcionem a confraternização do Pessoal do Magistério, sempre que possível realizadas através de entidades reconhecidas pelo Poder Público.

**Art. 105.** O Estado assegurará:

**I** - os limites recomendados pelas normas pedagógicas, para lotação de alunos nas classes;

**II** - o estímulo às publicações periódicas, à publicação de livros, à pesquisa científica e produções similares, quando contribuírem para a educação e a cultura;

**III** - estímulo à vida associativa e recreativa dos Professores ou Especialistas de Educação através de suas associações de classe.

**Art. 106.** Poderá ser estabelecido o regime de tempo integral, com ou sem dedicação exclusiva, para os cargos ou funções que a Lei vier a determinar.

**Art. 107.** O Poder Executivo baixará normas relativas ao pessoal do Grupo Ocupacional M-100-Magistério Superior, remanescente da Lei nº 5.957, de 20 de junho de 1969.

**Art. 108.** No prazo de 90 (noventa) dias, contados da data da publicação desta lei, a Secretaria de Estado dos Recursos Humanos, deverá:

**a)** providenciar o levantamento dos Professores ou Especialistas de Educação que estejam prestando serviços não vinculados à Cultura, à Educação, ao Ensino e à Pesquisa;

**b)** dar prazo, não inferior a sessenta (60) dias aos Professores e Especialistas de Educação referidos na alínea "a" deste artigo, para que optem pelo retorno ao exercício efetivo do Magistério;

**c)** abrir inscrições aos remanescentes para as provas de habilitação necessárias à readaptação em séries de classes do Quadro Único dos Funcionários Cíveis do Estado do Paraná, compatíveis com as funções que se encontram exercendo.

**Art. 109.** As despesas decorrentes da implantação do Quadro Próprio do Magistério serão atendidas pelos recursos próprios do Estado, aliados aos



recursos federais de que tratam os artigos 52 a 57, e respectivos parágrafos, da [Lei Federal nº 5.692/71](#).

**Art. 110.** O Professor ou Especialista de Educação, integrante do Quadro Próprio do Magistério instituído por este Estatuto, ficará sujeito ao horário de trabalho previsto no [parágrafo 1º do artigo 53, da Lei nº 6.174/70](#), quando estiver desviado de suas funções, para fora do Sistema Estadual de Ensino.

**Art. 111.** Serão mantidos os princípios expressos nos [artigos 7º e 8º, da Lei nº 5.957/69](#), e em seus respectivos parágrafos, observando-se a regulamentação vigente.

**Art. 112.** Poderão ser objeto de regulamentação pelo Poder Executivo, os artigos 77 e 79 da [Lei Federal nº 5.692/71](#).

**Art. 113.** Para os serviços de natureza administrativa de apoio à cultura, à educação, ao ensino e à pesquisa, serão criados, pelo Poder Executivo, os cargos julgados necessários.

**Art. 114.** Dentro de noventa (90) dias, a contar da data da publicação da presente lei, a Secretaria de Estado da Educação e da Cultura promoverá estudos relacionados com a classificação de todos os complexos escolares, centros interestaduais e unidades escolares, por entrâncias ou por zoneamento, para fins de remoção.

**Art. 115.** Os integrantes do Quadro Próprio do Magistério, de que trata a presente lei, não poderão ser colocados à disposição de órgãos estranhos à Cultura, à Educação, ao Ensino e à Pesquisa.

**Art. 118.** Os Professores com Registro definitivo "D", no Ministério da Educação e Cultura (MEC), atuais ocupantes de cargo de Magistério por concurso e portadores de diploma de Curso Superior, terão vencimentos equivalentes ao nível 5, da série de classe E, sendo seus cargos considerados extintos à medida que vagarem.

**Art. 119.** Os atuais ocupantes da Classe de Educadores Sanitários do Quadro Próprio do Magistério da Secretaria de Estado da Educação e da Cultura, que contam à data desta lei mais de vinte (20) anos de exercício terão vencimentos equivalentes ao nível 3, da série de classe C, ficando com o direito de ser ...vetado... enquadrados no nível 5, classe E, os que possuírem habilitação de curso superior e sendo seus cargos considerados extintos à medida que vagarem.

**Art. 121.** Os atuais Professores Efetivos de Ensino Médio concursados não detentores de diploma de curso superior na época do concurso terão vencimentos equivalentes ao nível 3 da série de classe C, ficando com o direito de ser ...vetado... enquadrados no nível 5, classe E, os que possuírem habilitação de curso superior e sendo seus cargos considerados extintos à medida que vagarem.

**Art. 123.** Os atuais Professores efetivos com a denominação Professores de Ensino Profissional e de Ensino Agrícola terão vencimentos equivalentes ao nível 3, da série de classe C, ficando com o direito de ser ... vetado ... enquadrados no nível 5, classe E, os que possuírem habilitação de curso superior, e sendo seus cargos considerados extintos à medida que vagarem.

**Art. 125.** O Poder Executivo expedirá, dentro de noventa (90) dias, a contar da data da publicação desta lei, os atos complementares necessários à plena execução das disposições deste Estatuto, . . .vetado . . .

**Parágrafo único.** Até que sejam expedidos os atos referidos neste artigo, continuarão em vigor as regulamentações existentes.

**Art. 126.** Esta lei entrará em vigor na data de sua publicação, ficando revogadas as [Leis nºs 5.871, de 06 de novembro de 1968](#) e [5.957, de 20 de junho de 1969](#), . . . vetado . . . e as demais disposições legais que contrariem a presente Lei.

PALÁCIO DO GOVERNO EM CURITIBA, em 22 de de dezembro de 1976.

*Jayme Canet Júnior*

*Governador do Estado*

*Francisco Borsari Neto*

*Secretário de Estado da Educação e da Cultura*

*Gastão de Abreu Pires*

*Secretário de Estado dos Recursos Humanos*

---

*Este texto não substitui o publicado no Diário Oficial do Estado*

**LEI COMPLEMENTAR Nº 103 - 15/03/2004**

Publicado no Diário Oficial Nº 6687 de 15/03/2004

Súmula: Institui e dispõe sobre o Plano de Carreira do Professor da Rede Estadual de Educação Básica do Paraná e adota outras providências...

**A Assembléia Legislativa do Estado do Paraná  
decretou e eu sanciono a seguinte lei:**

**CAPÍTULO I****DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

**Art. 1º.** Esta Lei institui e dispõe sobre o Plano de Carreira do Professor da Rede Estadual de Educação Básica do Paraná, nos termos da legislação vigente.

**Art. 2º.** Integram a Carreira do Professor da Rede Estadual de Educação Básica os profissionais que exercem atividades de docência e os que oferecem suporte pedagógico direto a tais atividades nos Estabelecimentos de Ensino, nos Núcleos Regionais da Educação, na Secretaria de Estado da Educação e nas unidades a ela vinculadas, incluídas as de direção, coordenação, assessoramento, supervisão, orientação, planejamento e pesquisa, atuando na Educação Básica, nos termos da Lei Complementar no 7, de 22 de dezembro de 1976, que dispõe sobre o Estatuto do Magistério Público do Estado do Paraná.

**CAPÍTULO II****DOS PRINCÍPIOS E GARANTIAS**

**Art. 3º.** O Plano de Carreira do Professor da Rede Estadual de Educação Básica do Paraná objetiva o aperfeiçoamento profissional contínuo e a valorização do Professor através de remuneração digna e, por consequência, a melhoria do desempenho e da qualidade dos serviços prestados à população do Estado, baseado nos seguintes princípios e garantias:

- I** – reconhecimento da importância da carreira pública e de seus agentes;
- II** – profissionalização, que pressupõe qualificação e aperfeiçoamento profissional, com remuneração digna e condições adequadas de trabalho;
- III** – formação continuada dos professores;
- IV** – promoção da educação visando ao pleno desenvolvimento da pessoa e seu preparo para o exercício da cidadania;
- V** – liberdade de ensinar, aprender, pesquisar e divulgar o pensamento, a arte e o saber, dentro dos ideais de democracia;
- VI** – gestão democrática do ensino público estadual;
- VII** – valorização do desempenho, da qualificação e do conhecimento;
- VIII** – avanço na Carreira, através da promoção nos Níveis e da progressão nas Classes;
- IX** – gestão democrática das escolas da Rede Estadual de Educação Básica do Paraná, mediante consulta à comunidade escolar para a designação dos diretores de escolas nos termos da lei;
- X** – existência dos Conselhos Escolares em todas as escolas da Rede Estadual de Educação Básica do Paraná;
- XI** – período reservado ao Professor, incluído em sua carga horária, a estudos, planejamento e avaliação do trabalho discente.

### **CAPÍTULO III**

#### **DOS CONCEITOS FUNDAMENTAIS**

**Art. 4º.** Para efeito desta Lei entende-se por:

**I – CARGO:** centro unitário e indivisível de competência e atribuições, criado por lei, com denominação própria, em número certo e remuneração paga pelo Poder Público, provido e exercido por um titular, hierarquicamente localizado na estrutura organizacional do serviço público;

**II – CARREIRA:** conjunto de Níveis e Classes que definem a evolução funcional e remuneratória do Professor, de acordo com a complexidade de atribuições e grau de responsabilidade;

**III – NÍVEL:** divisão da Carreira segundo o grau de escolaridade, Titulação ou Certificação no Programa de Desenvolvimento Educacional;

**IV – CLASSE:** divisão de cada Nível em unidades de progressão funcional;

**V – PROFESSOR:** servidor público que exerce docência, suporte pedagógico, direção, coordenação, assessoramento, supervisão, orientação, planejamento e pesquisa exercida em Estabelecimentos de Ensino, Núcleos Regionais da Educação, Secretaria de Estado da Educação e unidades a ela vinculadas;

**VI – DOCÊNCIA:** atividade de ensino desenvolvida pelo Professor, direcionada ao aprendizado do aluno e consubstanciada na regência de classe;

**VII – HORA-AULA:** tempo reservado à regência de classe, com a participação efetiva do aluno, realizado em sala de aula ou em outros locais adequados ao processo ensino aprendizagem;

**VIII – HORA-ATIVIDADE:** tempo reservado ao Professor em exercício de docência para estudos, avaliação e planejamento, realizado preferencialmente de forma coletiva.

### **CAPÍTULO IV**

#### **DA ESTRUTURA DA CARREIRA**

**Art. 5º.** A Carreira de Professor da Rede Estadual de Educação Básica do Paraná é integrada pelo cargo único de provimento efetivo de Professor e estruturada em 06 (seis) Níveis, cada um deles composto por 11 (onze) Classes, conforme detalhado no Anexo I – Tabela de Vencimentos, da presente Lei.

**§ 1º** – Para o exercício do cargo de Professor é exigida a habilitação específica para atuação nos diferentes níveis e modalidades de ensino, obtida em curso de licenciatura, de graduação plena.

**§ 2º** – Para o exercício do cargo de Professor nas quatro primeiras séries do Ensino Fundamental e na Educação Infantil é admitida a formação de professor em nível médio.

**§ 3º** – Para o exercício do cargo de Professor na Educação Profissional, durante o estágio probatório, é admitida a formação específica referente ao curso, condicionando-se a sua efetivação no cargo à realização de complementação pedagógica para obtenção de licenciatura plena.

**§ 4º** - Para o exercício do cargo de Professor nas atividades de coordenação, administração escolar, planejamento, supervisão e orientação educacional é exigida graduação em Pedagogia.

**§ 5º** - A todos os ocupantes do cargo de Professor é assegurado o direito de exercer as funções de direção escolar, nos termos da lei.

**Art. 6º.** A Tabela de Vencimentos do Professor é composta por 06 (seis) Níveis

denominados Especial I, Especial II, Especial III, Nível I, Nível II e Nível III, aos quais estão associados critérios de Titulação ou Certificação, conforme previsto nesta Lei.

§ 1º – Os valores dos vencimentos dos Níveis Especial III, Especial II e Especial I correspondem a 85% (oitenta e cinco por cento), 75% (setenta e cinco por cento) e 70% (setenta por cento), respectivamente, do valor do vencimento do Nível I, tomado como referência para o presente Plano de Carreira.

§ 2º - O valor do vencimento do Nível II corresponde ao valor do vencimento do Nível I acrescido de 25% (vinte e cinco por cento).

§ 3º - O valor do vencimento do Nível III, Classe 1, corresponde ao valor do vencimento do Nível II, Classe 11, acrescido de 5% (cinco por cento).

§ 4º – Cada um dos Níveis descritos no *caput* deste artigo é composto por 11 (onze) Classes designadas pelos números 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 e 11, associadas a critérios de avaliação de desempenho e participação em atividades de formação e/ou qualificação profissional.

§ 5º – Em um mesmo Nível haverá uma diferença percentual de 5% (cinco por cento) entre uma Classe e outra, de modo que a Classe 2 de cada Nível corresponda ao valor da Classe 1 acrescido de 5% (cinco por cento), e assim sucessivamente até a Classe 11, que corresponde ao valor da Classe 10 acrescido de 5% (cinco por cento).

## **CAPÍTULO V**

### **DO PROVIMENTO E DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA**

#### **SEÇÃO I – DO INGRESSO**

**Art. 7º.** O cargo de Professor da Rede Estadual de Educação Básica do Paraná, com descrição estabelecida no Anexo II – Descrição de Cargo, da presente Lei, é acessível aos brasileiros natos ou naturalizados, que preencham os requisitos estabelecidos em lei, com o ingresso no Nível I, Classe 1, da Carreira, mediante concurso público de provas e títulos.

§ 1º – O exercício profissional do titular do cargo de provimento efetivo de Professor será vinculado à área de conhecimento para a qual tenha prestado concurso público, ressalvado o exercício, em caráter excepcional, quando habilitado para o magistério em outra área de conhecimento e indispensável para o atendimento de necessidade de serviço.

§ 2º – As exigências referidas neste artigo deverão estar satisfeitas e apresentadas pelos aprovados no concurso público, sendo desnecessário apresentá-las por ocasião da sua inscrição.

**Art. 8º.** Em caso de vacância, os cargos de Professor deverão ser supridos por concurso público que terá validade de 02 (dois) anos, podendo ser prorrogado, uma única vez, por igual período.

**Art. 9º.** É assegurada aos candidatos com deficiência a reserva de 5% (cinco por cento) das vagas oferecidas no concurso público para provimento no cargo de Professor com atribuições compatíveis à deficiência.

#### **SEÇÃO II – DO ESTÁGIO PROBATÓRIO**

**Art. 10.** O estágio probatório é o período de 03 (três) anos de efetivo exercício, a contar da data do seu início, durante o qual o Professor é avaliado para atingir a estabilidade no cargo para o qual foi nomeado.

**§ 1º** – Durante o estágio probatório aos Professores serão proporcionados meios para sua integração e desenvolvimento de suas potencialidades em relação ao interesse público.

**§ 2º** – Cabe à Secretaria de Estado da Educação garantir os meios necessários para acompanhamento e avaliação de desempenho dos professores em estágio probatório.

**§ 3º** – Em caso de reprovação na avaliação, o professor será exonerado, mediante processo administrativo, com garantia de contraditório e ampla defesa.

### **SEÇÃO III – DA PROMOÇÃO E PROGRESSÃO NA CARREIRA**

**Art. 11.** A promoção na Carreira é a passagem de um Nível para outro, mediante Titulação acadêmica na área da educação, nos termos de resolução específica, ou Certificação obtida por meio do Programa de Desenvolvimento Educacional – PDE, previsto nesta Lei, com critérios e formas a serem definidos por lei.

**I** – Os Níveis Especial I, Especial II e Especial III ficam reservados aos profissionais referidos no artigo 5º, § 2º, desta Lei, que possuam formação em Nível Médio, Licenciatura Curta e Licenciatura Curta com estudos adicionais, respectivamente;

**II** – Será promovido para o Nível I, na mesma Classe em que se encontra na Carreira, o Professor de Nível Especial que obtiver Licenciatura Plena;

**III** – Será promovido para o Nível II, na mesma Classe em que se encontra na Carreira, o Professor com Licenciatura Plena que obtiver pós-graduação com carga horária mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas, na área da educação, com critérios definidos pela Secretaria de Estado da Educação;

**IV** – Será promovido para o Nível III, Classe 1, o Professor que estiver no Nível II, Classe 11, e que obtiver Certificação por meio do Programa de Desenvolvimento Educacional – PDE, nos termos da lei, para a qual será aproveitada a Titulação obtida em curso de pós-graduação como critério total ou parcial para obtenção da Certificação.

**§ 1º** – Entende-se por Titulação a Habilitação, a Licenciatura Plena, a Especialização, o Mestrado e o Doutorado, obtidos em curso autorizado e reconhecido pelos órgãos competentes, ou, quando realizados no exterior, devidamente validado por instituição brasileira pública, competente para este fim.

**§ 2º** – Entende-se por Certificação aquela obtida por meio do Programa de Desenvolvimento Educacional – PDE, previsto nesta Lei, para fins de promoção na Carreira.

**§ 3º** – As promoções previstas nos incisos I, II e III deste artigo ocorrerão a qualquer tempo, e serão efetivadas mediante requerimento do Professor, devidamente instruído, sendo que, uma vez deferido, a remuneração correspondente será paga retroativamente à data do protocolo.

**§ 4º** – A promoção prevista no inciso III ocorrerá dentro do programa de Desenvolvimento Educacional – PDE, com normas de progressão disciplinadas mediante lei específica e remuneração paga a partir da data da Certificação.

**§ 5º** - A Secretaria de Estado da Educação garantirá ao Professor que ingressar no Nível III a oportunidade de, em 15 (quinze) anos, alcançar a última Classe da Carreira.

**Art. 12.** Fica assegurada ao Professor, quando inscrito em Programa de Complementação de Formação para obtenção de Licenciatura Plena, a

compatibilização do horário de estágio curricular supervisionado obrigatório, na área de educação, com o seu horário de trabalho.

**Parágrafo único** - Havendo incompatibilidade do horário de estágio curricular supervisionado obrigatório com o seu horário de trabalho, fica assegurado o afastamento do Professor de suas atribuições, sem prejuízo de seus vencimentos e vantagens de caráter permanente.

**Art. 13.** Fica assegurado período de afastamento para conclusão dos trabalhos para obtenção de Certificação/Titulação, sem prejuízo funcional e remuneratório, com regulamentação a ser estabelecida em Resolução.

**Art. 14.** A progressão na Carreira é a passagem do Professor de uma Classe para outra, dentro do mesmo Nível, e ocorrerá mediante a combinação de critérios específicos de avaliação de desempenho, com normas disciplinadas mediante lei, e participação em atividades de formação e/ou qualificação profissional relacionadas à Educação Básica, bem como à formação do Professor e à área de atuação, nos termos de resolução específica.

§ 1º – A primeira progressão ocorrerá após o cumprimento do estágio probatório.

§ 2º – A avaliação de desempenho deve ser compreendida como um processo permanente, em que o professor tenha a oportunidade de analisar a sua prática, percebendo seus pontos positivos e visualizando caminhos para a superação de suas dificuldades, possibilitando, dessa forma, seu crescimento profissional.

§ 3º – A cada interstício de 02 (dois) anos ficam computados até 15 (quinze) pontos para avaliação de desempenho e até 30 (trinta) pontos para atividades de formação e/ou qualificação profissional.

§ 4º – A cada 15 (quinze) pontos acumulados, na forma do parágrafo anterior, o Professor terá garantida a progressão equivalente a (01) uma Classe, podendo avançar até 03 (três) Classes na Carreira, por interstício de 02 (dois) anos.

§ 5º – Os pontos não utilizados em determinada progressão serão aproveitados na progressão subsequente, excetuando-se aqueles obtidos em decorrência da avaliação de desempenho.

§ 6º – Fica estabelecida a data de 1º de outubro para a primeira progressão na Carreira.

**Art. 15.** A Secretaria de Estado da Educação garantirá os meios para progressão do Professor.

**Art. 16.** Não poderá ser utilizada a mesma Certificação, Titulação ou comprovante de realização de atividades de formação e/ou qualificação profissional para mais de uma forma de avanço na Carreira, seja por promoção ou progressão.

§ 1º – O professor detentor de dois cargos poderá usar a nova Certificação, Titulação ou comprovante de realização de atividades de formação e/ou qualificação profissional em ambos os cargos.

§ 2º - o Professor detentor dos títulos de mestre ou doutor poderá utiliza-los tanto para promoção ao Nível II como para o Nível III, nos termos da presente Lei.

## **CAPÍTULO VI**

### **DAS ATIVIDADES DE FORMAÇÃO E QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL**

**Art. 17.** A qualificação profissional, visando à valorização do Professor e à melhoria da qualidade do serviço público, ocorrerá com base no levantamento prévio das necessidades, de acordo com o processo de qualificação profissional da Secretaria de Estado da Educação ou por solicitação dos Professores, atendendo com prioridade a sua integração, atualização e aperfeiçoamento.

**Parágrafo único** – Ao Professor em estágio probatório fica garantido o desenvolvimento de atividades de integração, com o objetivo de inseri-lo na estrutura e organização dos Sistemas Educacionais e da Administração Pública.

**Art. 18.** O Professor que comprovar a realização de atividades de formação e/ou qualificação profissional terá direito à progressão na Carreira, nos termos do artigo 14 desta Lei.

**Art. 19.** Fica assegurada a participação certificada do Professor convocado para atividades de formação e qualificação profissional promovidas ou previamente autorizadas pela Secretaria de Estado da Educação sem prejuízo funcional e remuneratório.

## **CAPÍTULO VII**

### **DO PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO EDUCACIONAL**

**Art. 20.** Fica instituído, no âmbito da Secretaria de Estado da Educação do Paraná, o Programa de Desenvolvimento Educacional – PDE, destinado ao Professor, com objetivo de aprimorar a qualidade da Educação Básica da Rede Pública Estadual, de acordo com as necessidades educacionais e sócio-culturais da Comunidade Escolar.

**§ 1º** – O Programa de Desenvolvimento Educacional – PDE será disciplinado mediante lei, que considere a experiência profissional do Professor e os resultados dela obtidos em benefício da educação, e terá início dentro do prazo máximo de 12 (doze) meses, contados a partir da promulgação desta Lei.

**§ 2º** - Enquanto não for aprovada a lei que disciplinará o Programa de Desenvolvimento Educacional – PDE, este poderá ser implantado por Decreto.

**§ 3º** - Se o Programa de Desenvolvimento Educacional – PDE não for implantado no prazo estabelecido no parágrafo primeiro, o Professor que, contados 2 (dois) anos a partir da promulgação desta Lei, estiver no Nível II, Classe 11, e obtiver curso de pós-graduação

*stricto sensu* – mestrado ou doutorado, relacionado à área da educação, será automaticamente promovido para o Nível III, Classe 1, e terá progressão no Nível III a cada interstício de 3 (três) anos, nos termos e condições estabelecidos nesta Lei.

**Art. 21.** O Professor que obtiver Certificação em decorrência da participação no Programa de Desenvolvimento Educacional – PDE terá direito à promoção para o Nível III, Classe 1, da Carreira e progressão nos termos da lei específica.

## **CAPÍTULO VIII**

### **DA REMUNERAÇÃO**

#### **SEÇÃO I – DO PLANO DE VENCIMENTOS**



**Art. 22.** Remuneração é a retribuição pecuniária pelo exercício do cargo de Professor da Rede Estadual de Educação Básica do Paraná, que compreende o vencimento, valor correspondente ao Nível e à Classe em que se encontra na Carreira, acrescido das gratificações previstas nesta Lei.

**§1º** - Integram o vencimento o adicional por tempo de serviço e os valores percebidos pelo Professor em decorrência de aulas ou serviços extraordinários, conforme estabelecido nesta Lei.

**§ 2º** - Sobre o montante da remuneração incidirá contribuição previdenciária mensal, para efeitos de recebimento de proventos de aposentadoria.

**§ 3º** - Para o cálculo dos proventos de aposentadoria, no que se refere às gratificações, aulas e serviços extraordinários, será considerada a média das contribuições.

**Art. 23.** O Professor da Rede Estadual de Educação Básica do Paraná perceberá seu vencimento de acordo com o Anexo I – Tabela de Vencimentos, desta Lei.

**Art. 24.** Os proventos dos Professores Aposentados serão revistos na mesma proporção e data sempre que se modificar a remuneração dos Professores em atividade, sendo também estendidos aos Aposentados quaisquer benefícios ou vantagens posteriormente concedidos aos Professores em atividade, inclusive quando decorrentes da transformação ou reclassificação do cargo ou função em que se deu a aposentadoria.

## **SEÇÃO II – DO ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO**

**Art. 25.** O Professor perceberá adicional por tempo de serviço, equivalente a um aumento periódico consecutivo, calculado da seguinte forma:

**I** - 5% (cinco por cento) sobre o valor correspondente ao Nível e à Classe em que se encontra na Carreira, ao completar 05 (cinco) anos de serviço público efetivo, em exercício, prestado ao Estado do Paraná;

**II** – 10% (dez por cento) sobre o valor correspondente ao Nível e à Classe em que se encontra na Carreira, ao completar 10 (dez) anos de serviço público efetivo , em exercício, prestado ao Estado do Paraná;

**III** – 15% (quinze por cento) sobre o valor correspondente ao Nível e à Classe em que se encontra na Carreira, ao completar 15 (quinze) anos de serviço público efetivo , em exercício, prestado ao Estado do Paraná;

**IV** – 20% (vinte por cento) sobre o valor correspondente ao Nível e à Classe em que se encontra na Carreira, ao completar 20 (vinte) anos de serviço público efetivo , em exercício, prestado ao Estado do Paraná;

**V** – 25% (vinte e cinco por cento) sobre o valor correspondente ao Nível e à Classe em que se encontra na Carreira, ao completar 25 (vinte e cinco) anos de serviço público efetivo , em exercício, prestado ao Estado do Paraná;

**VI** – 30% (trinta por cento) sobre o valor correspondente ao Nível e à Classe em que se encontra na Carreira, ao completar 31 (trinta e um) anos de serviço público efetivo , em exercício, prestado ao Estado do Paraná;

**VII** – 35% (trinta e cinco por cento) sobre o valor correspondente ao Nível e à Classe em que se encontra na Carreira, ao completar 32 (trinta e dois) anos de serviço público efetivo , em exercício, prestado ao Estado do Paraná;

**VIII** – 40% (quarenta por cento) sobre o valor correspondente ao Nível e à Classe em que se encontra na Carreira, ao completar 33 (trinta e três) anos de serviço público efetivo , em exercício, prestado ao Estado do Paraná;

**IX** – 45% (quarenta e cinco por cento) sobre o valor correspondente ao Nível e à Classe

em que se encontra na Carreira, ao completar 34 (trinta e quatro) anos de serviço público efetivo, em exercício, prestado ao Estado do Paraná;

**X** – 50% (cinquenta por cento) sobre o valor correspondente ao Nível e à Classe em que se encontra na Carreira, ao completar 35 (trinta e cinco) anos de serviço público efetivo, em exercício, prestado ao Estado do Paraná.

**Parágrafo único** – Os adicionais previstos nos incisos VI, VII, VIII, IX e X deste artigo serão percebidos pela Professora a partir de 25 (vinte e cinco) anos de serviço público efetivo, em exercício, prestado ao Estado do Paraná, por ano excedente.

### **SEÇÃO III – DO AUXÍLIO TRANSPORTE**

**Art. 26.** Os Professores em exercício nos Estabelecimentos de Ensino, Núcleos Regionais da Educação, Secretaria de Estado da Educação e unidades a ela vinculadas receberão auxílio transporte correspondente no mínimo a 24% (vinte e quatro por cento) sobre o vencimento do Nível I, Classe 5, da Carreira, com incidência para todos os efeitos legais, proporcional à jornada de trabalho de 20 (vinte) horas semanais.

**§ 1º** – O percentual estabelecido no *caput* deste artigo poderá ser ajustado mediante Decreto.

**§ 2º** - O aumento da carga horária do Professor implicará o correspondente pagamento de auxílio transporte, na mesma proporção estabelecida no *caput* deste artigo.

### **SEÇÃO IV – DAS GRATIFICAÇÕES**

**Art. 27.** Serão concedidas gratificações proporcionais à jornada de trabalho de 20 (vinte) horas semanais, de acordo com as condições especificadas a seguir:

**I** – Gratificação de 20% (vinte por cento) sobre o valor correspondente ao Nível e à Classe em que se encontra na Carreira, ao Professor, segundo a carga horária, para o exercício no período noturno, compreendido a partir das 18 (dezoito) horas;

**II** – Gratificação de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor correspondente ao Nível e à Classe em que se encontra na Carreira, ao Professor com habilitação específica na área de Educação Especial, quando no exercício de docência e atendimento pedagógico especializado aos alunos com necessidades educacionais especiais.

**III** – Gratificação de 50% (cinquenta por cento) sobre o vencimento inicial da Carreira do Professor, correspondente ao Nível I, Classe 1, para o exercício da função de Diretor de Estabelecimento de Ensino.

**Parágrafo único** - O Professor em exercício da função de Diretor Auxiliar de Estabelecimento de Ensino perceberá gratificação equivalente a 90% (noventa por cento) da gratificação percebida pelo Professor em exercício da função de Diretor.

**Art. 28.** As gratificações previstas nesta Lei poderão ser percebidas de forma cumulativa exceto a gratificação prevista no inciso II do art. anterior, a qual não poderá ser percebida cumulativamente com as demais gratificações.

## **CAPÍTULO IX**

### **DO REGIME DE TRABALHO E DAS FÉRIAS**

**Art. 29.** O regime de trabalho do Professor será de 20 (vinte) ou 40 (quarenta) horas semanais, por cargo.

**§ 1º** - O regime de trabalho do Professor que ministrar aulas nas disciplinas de ensino profissional poderá ser de 10 (dez) horas semanais, com vencimento equivalente à metade do vencimento do Professor com regime de trabalho de 20 (vinte) horas semanais.

**§ 2º** – Poderá haver alteração de regime de trabalho de 10 (dez) para 20 (vinte) e de 20 (vinte) para 40 (quarenta) horas semanais, por cargo, até o limite máximo de 40 (quarenta) horas semanais, ou o inverso, por acordo que contemple o interesse da Educação, definido pela Secretaria de Estado da Educação, e a opção do Professor, mediante adequação proporcional de seu vencimento à carga horária trabalhada.

**§ 3º** – O professor com regime de trabalho de 10 (dez) ou 20 (vinte) horas semanais poderá prestar serviço ou ministrar aula extraordinária, até o limite máximo de 40 (quarenta) horas semanais, percebendo, para tanto, remuneração proporcional à carga horária trabalhada, sobre o valor correspondente ao Nível e à Classe em que se encontra na Carreira.

**Art. 30.** A hora-aula do Professor em exercício de docência será de até cinquenta minutos, assegurado ao aluno o mínimo de oitocentas horas anuais, nos termos da lei.

**Art. 31.** É garantida a hora-atividade para o Professor em exercício de docência, correspondente a 20% (vinte por cento) da carga horária do seu regime de trabalho.

**Parágrafo único** – A hora-atividade deverá ser cumprida na escola, podendo ser cumprida fora da escola, excepcionalmente, em atividades autorizadas pela Secretaria de Estado da Educação, desenvolvidas no interesse da educação pública.

**Art. 32.** As férias do Professor serão de 30 (trinta) dias consecutivos, segundo o calendário escolar elaborado de acordo com as normas previstas em lei.

**Parágrafo único** – Os Professores em exercício nos Estabelecimentos de Ensino terão direito, além das férias previstas no *caput* deste artigo, a um recesso remunerado de 30 (trinta) dias, condicionado ao cumprimento do calendário escolar, composto de 200 (duzentos) dias letivos e 10 (dez) dias destinados a atividades de formação continuada.

## **CAPÍTULO X**

### **DAS DISPOSIÇÕES GERAIS, TRANSITÓRIAS E FINAIS**

#### **SEÇÃO I – DAS DISPOSIÇÕES GERAIS**

**Art. 33.** Os cargos de Professor e Especialista de Educação, que compõem o Quadro Próprio do Magistério da Rede Estadual de Educação Básica do Paraná, ficam transformados em cargos de Professor, sendo que os ocupantes dos referidos cargos ficam enquadrados no presente Plano de Carreira do Professor, obedecidos os critérios estabelecidos nesta Lei.

**Art. 34.** Ficam criados mais 24 (vinte e quatro) mil cargos de Professor para compor a Rede Estadual de Educação Básica do Paraná, a serem oportunamente preenchidos, mediante aprovação em concurso público de provas e títulos.

**Art. 35.** Será constituída comissão pelos Secretários de Estado da Educação e da Administração e Previdência para proceder e acompanhar o processo de enquadramento.

**Parágrafo único** – O servidor que se sentir prejudicado poderá requerer reavaliação à comissão que, no caso de indeferimento, remeterá ao Secretário de Estado da Administração e Previdência, em grau de recurso.

**Art. 36.** Os servidores do Quadro de Pessoal Permanente do Magistério Público Estadual, regidos pela Lei Complementar nº 7, de 22 de dezembro de 1976, ficam enquadrados no presente Plano de Carreira do Professor, no Nível correspondente à sua titulação, da seguinte forma:

**I** – Ficam enquadrados no Nível Especial I os atuais ocupantes de cargo de professor e especialista de educação – PC3, do Quadro Próprio do Magistério;

**II** – Ficam enquadrados no Nível Especial II os atuais ocupantes de cargo de professor e especialista de educação – PD4, do Quadro Próprio do Magistério;

**III** – Ficam enquadrados no Nível Especial III os atuais ocupantes de cargo de professor e especialista de educação – PE5, do Quadro Próprio do Magistério;

**IV** – Ficam enquadrados no Nível I os atuais ocupantes de cargo de professor e especialista de educação – PF6, do Quadro Próprio do Magistério;

**V** – Ficam enquadrados no Nível II os atuais ocupantes de cargo de professor e especialista de educação – PG7, do Quadro Próprio do Magistério.

**Parágrafo único** – O enquadramento do Professor nas respectivas Classes em que se encontram será feito na forma do Anexo III – Tabela de Enquadramento, desta Lei.

**Art. 37.** Os Professores e Especialistas de Educação Aposentados oriundos do Quadro Próprio do Magistério ficam igualmente enquadrados no presente Plano de Carreira, na matriz de vencimentos que corresponda à sua habilitação/titulação obtida anteriormente à sua aposentadoria, na Classe em que se encontrava quando a obteve.

**Art. 38.** Aos Professores amparados pela Lei nº 10.219/92 e aos pertencentes ao Quadro Único de Pessoal do Poder Executivo, uma vez atendidos os requisitos da Lei Complementar nº 75/95, fica assegurado o enquadramento no presente Plano de Carreira, nos termos da lei.

**Art. 39.** Ficam considerados em extinção, permanecendo com as mesmas nomenclaturas, os cargos de Orientador Educacional, Supervisor Educacional, Administrador Escolar na medida em que vagarem, assegurando-se tratamento igual ao que é oferecido ao Professor, inclusive o direito ao desenvolvimento na carreira, para aqueles que se encontram em exercício.

**Art. 40.** Os Professores e Especialistas de Educação que se encontrarem, à época de implantação do presente Plano de Carreira do Professor, em licença sem vencimentos para trato de interesse particular, serão enquadrados por ocasião da reassunção, nos termos desta Lei.

**Art. 41.** O enquadramento não ensejará redução de vencimentos.

**Art. 42.** Ao ocupante do cargo de Professor da Rede Estadual de Educação Básica do Paraná é assegurada, nos termos da Constituição Federal, a liberdade de associação sindical, com os direitos e garantias a ela inerentes.

**Art. 43.** Fica assegurado ao Professor em disponibilidade funcional para desempenho de mandato eletivo em sindicato ou associação de classe o direito de promoção e progressão na Carreira, e retorno à lotação de origem.

## **SEÇÃO II – DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS**

**Art. 44.** Para garantir os direitos previstos nesta Lei, cuja eficácia dependa de regulamentação ou de disciplina legal, aplicam-se as normas regulamentares vigentes.

**Art. 45.** Para efeitos de promoção e progressão na Carreira, ficam resguardadas as situações contempladas pela Lei Complementar nº 100/2003.

### **SEÇÃO III – DAS DISPOSIÇÕES FINAIS**

**Art. 46.** O Plano de Carreira do Professor da Rede Estadual de Educação Básica do Paraná será implantado de acordo com as normas estabelecidas nesta Lei, revogando-se os artigos 10, 11, 32, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 56, 61, 71, 72, 76, da Lei Complementar nº 7, de 22 de dezembro de 1976, a Lei Complementar nº 13, de 23 de dezembro de 1981, o artigo 1º, da Lei Complementar nº 16, de 8 de julho de 1982, a Lei Complementar nº 31, de 11 de dezembro de 1986, o artigo 1º, da Lei Complementar nº 33, de 11 de dezembro de 1986, e o *caput* do artigo 1º, da Lei Complementar nº 34, de 11 de dezembro de 1986.

**Art. 47.** ...Vetado...

PALÁCIO DO GOVERNO EM CURITIBA, em 15 de março de 2004.

Roberto Requião

Governador do Estado

Mauricio Requião de Mello e Silva

Secretário de Estado da Educação

Reinhold Stephanes

Secretário de Estado da Administração e da Previdência

Caíto Quintana

Chefe da Casa Civil

..

.

### **ANEXOS:**

-----Este texto não substitui o publicado no Diário Oficial.

© 2008 - Casa Civil do Governo do Estado do Paraná

Palácio das Araucárias - Rua Jacy Loureiro de Campos, s/n - 80.530-915 -  
Centro Cívico - Curitiba - Paraná

**LEI COMPLEMENTAR Nº 108 - 18/05/2005**  
Publicado no Diário Oficial Nº 6979 de 19/05/2005

Súmula: Dispõe sobre a contratação de pessoal por tempo determinado, para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público, nos órgãos da Administração Direta e Autárquica do Poder Executivo, conforme especifica.

**A Assembléia Legislativa do Estado do Paraná  
decretou e eu sanciono a seguinte lei:**

Art. 1º Para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público, os órgãos da Administração Direta e Autarquias do Poder Executivo poderão efetuar contratação de pessoal por tempo determinado, nas condições, prazos e regime especial previstos nesta lei.

Parágrafo Único As contratações a que se referem o *caput* deste artigo dar-se-ão sob a forma de contrato de regime especial.

Art. 2º Consideram-se como de excepcional interesse público as contratações por tempo determinado que visam:

I – atender à situação de calamidade pública;

II – combater surtos epidêmicos;

III – promover campanhas de saúde pública que não sejam de caráter contínuo, mas eventuais, sazonais, temporárias ou imprevisíveis, por fato alheio à vontade da administração pública;

IV – atender às necessidades relacionadas com a infraestrutura e serviços públicos de apoio considerados, por fato alheio à vontade administrativa, necessários ao plantio, colheita, armazenamento e distribuição de safras agrícolas;

V – admitir pesquisador e professor visitante e/ou estrangeiro;

VI – atender ao suprimento de docentes e funcionários de escola na rede estadual de ensino e nas Instituições Estaduais de Ensino Superior, nas hipóteses previstas na presente lei complementar;

VII – atender ao suprimento de pessoal especializado nas áreas de saúde e segurança pública, nas hipóteses previstas na presente Lei Complementar;

VIII – realizar serviços emergenciais em rodovias estaduais, federais e municipais, sendo que nos dois últimos casos será exigível a celebração de prévio convênio ou instrumento congênere na forma da legislação em vigor;

IX – realizar pesquisas estatísticas de campo;

X – realizar atividade de vigilância e inspeção, relacionada à defesa agropecuária, no âmbito da Secretaria de Estado da Agricultura e do Abastecimento, para atendimento de situações emergenciais ligadas ao comércio de produtos de origem animal ou vegetal ou de iminente risco à saúde animal, vegetal ou humana, bem como realizar a defesa e proteção ambiental através do fomento, execução de obras, fiscalização e monitoramento.

XI – Atender as necessidades relacionadas ao segmento de pesquisa agropecuário no que se relaciona a trabalho de campo. Entende-se por trabalhos de campo: preparo do solo, capina, plantio, aplicação de defensivos e corretivos, tratamentos culturais, seleção, avaliação, cruzamento de plantas, testes de vigor, colheita da área agrícola, cruzamento, avaliação, nutrição, manejo, fertilidade, vacinação, inseminação, controle de doenças do rebanho animal.

XII– pessoal técnico especializado ou operacional, para realização, elaboração e execução de projetos, serviços e obras decorrentes de termos de cooperação, ajuste, convênio ou similar, com prazos determinados, bem como implementados mediante acordos internacionais ou de âmbito federal, desde que haja em seu desempenho subordinação do contratado ao órgão ou entidade pública, vedado o aproveitamento dos contratados em qualquer outra área da administração estadual.

§ 1º. A contratação de professores e de pessoal nas áreas a que se refere o inciso VII do artigo 2º será efetivada exclusivamente para suprir a falta de docente e servidores de carreira decorrente de aposentadoria, demissão, exoneração, falecimento, afastamento para capacitação e nos casos de licenças legalmente concedidas.

§ 2º. A contratação decorrente de vacância ou insuficiência de cargos, será realizada pelo prazo suficiente à criação ou ampliação de cargos, realização do respectivo concurso público e desde que inexistente concurso público em vigência para os respectivos cargos.

Art. 3º. As contratações de professores afastados para capacitação ficam limitadas a dez por cento do total de cargos de docentes da carreira constante do quadro de lotação da instituição.

Art. 4º O recrutamento do pessoal a ser contratado nos termos desta Lei será feito mediante processo seletivo simplificado sujeito a ampla divulgação, inclusive através do Diário Oficial do Estado, prescindindo de concurso público.

§ 1º Os aprovados deverão apresentar atestado de saúde, expedido por médico registrado no Conselho Regional de Medicina do Paraná, considerando-o apto para o exercício da função, objeto da contratação.

§ 2º A contratação para atender às necessidades decorrentes de calamidade pública prescindirá de processo seletivo.

§ 3º Somente ocorrerá a contratação baseada na alta qualificação (notória capacidade técnica ou científica do profissional), na situação prevista no inciso V, do artigo 2º, mediante a apresentação do título/diploma expedido por Universidade de Ensino Superior devidamente credenciada e apta a tal, conforme legislação para a matéria.

§ 4º A definição de processo seletivo simplificado deverá ser regulamentada, no prazo de 90 (noventa) dias após a publicação da presente lei, atendidos os seguintes pressupostos mínimos de validade:

- I- ampla publicidade, inclusive da motivação da necessidade das contratações;
- II- estabelecimento de critérios objetivos de julgamento e avaliação, a serem estabelecidos no edital de convocação;
- III- inexistência de critérios que dificultem a recorribilidade das decisões da comissão de avaliação e julgamento, por parte dos candidatos, bem como pelo controle externo e social.
- IV- vinculação às regras do edital e à classificação final do certame.

§ 5º O processo seletivo simplificado terá as suas características regulamentares adequadas às características e motivos das contratações, admitida sua natureza sumária apenas para os casos de emergência e urgência.

Art. 5º As contratações serão feitas por tempo determinado, observando-se os seguintes prazos:

- I – seis meses, no caso dos incisos I e II do art. 2º;

II – doze meses, nos casos dos incisos III, IV,V, VI, VII, VIII, IX, X, XI e XII do art. 2º.

§ 1º Permanecendo a necessidade que gerou a contratação na forma da presente Lei, os prazos estabelecidos neste artigo poderão ser prorrogados por uma única vez e até o prazo previsto no contrato original, desde que não ultrapasse o limite máximo de 2 (dois) anos fixados pela alínea "b" do inciso IX, do art. 27, da Constituição Estadual.

§ 2º As prorrogações devem ser formalizadas em termo aditivo ao contrato inicial e encaminhadas para autorização governamental, no prazo máximo de 30 (trinta) dias do termo final de vigência do contrato e plenamente demonstrada a necessidade de prorrogação da contratação nos termos desta Lei.

Art. 6º As contratações na forma da presente Lei somente poderão ser feitas com estrita observância do art. 137 da Constituição Estadual bem como dos limites de gastos com pessoal e mediante prévia e expressa autorização do Chefe do Poder Executivo.

§ 1º O "caput" do presente artigo não se aplica para as contratações temporárias vinculadas a convênio ou termo de cooperação com prazo determinado, que contenha repasse de recursos para o pagamento do pessoal envolvido nas atividades, e desde que a receita não integre a receita corrente líquida, considerando-se apenas como gastos de pessoal o valor excedente ao considerado nos planos de aplicação dos recursos objeto de convênios ajustes e termos de cooperação.

§ 2º As contratações deverão ser solicitadas pelos Secretários de Estado, através de ofício dirigido ao Chefe do Poder Executivo, contendo:

I – justificativa pormenorizada sobre a necessidade da contratação nos termos do inciso IX do art.

27 da Constituição Estadual;

II – caracterização da temporariedade do serviço a ser executado nos termos desta Lei;

III – peculiaridades relativas às funções a serem exercidas pelos contratados na forma desta Lei, como a carga horária semanal ou número de horas/aulas, salário e/ou contraprestação, local da prestação do serviço e possíveis necessidades de deslocamento da sede e necessidade de pagamento de gratificações decorrentes da natureza da atividade a ser desenvolvida;

IV - a estimativa de custos da contratação, a origem e a disponibilidade dos recursos financeiros e orçamentários necessários às contratações;

V - pronunciamentos das Secretarias de Estado da Administração e da Previdência, da Fazenda, do Planejamento e da Casa Civil da Governadoria:

a) a Secretaria de Estado da Administração e da Previdência emitirá informações técnicas sobre a função a ser desenvolvida, salário e/ou contraprestação bem como sobre a necessidade da contratação dentro do previsto na presente Lei;

b) a Secretaria de Estado da Fazenda emitirá informação sobre o impacto financeiro das solicitações, bem como sobre a disponibilidade financeira de recursos para a realização das contratações solicitadas, em obediência às disposições constitucionais;

c) a Secretaria de Estado do Planejamento emitirá informações quanto ao Orçamento e Programação.



§ 3º Os órgãos ou entidades contratantes deverão encaminhar à Secretaria de Estado da Administração e da Previdência relatório pormenorizado das contratações efetivadas para controle da aplicação do disposto nesta lei e da força de trabalho.

Art. 7º É proibida a contratação, nos termos desta lei, de servidores da Administração Direta ou Indireta do Poder Executivo Estadual.

§ 1º Excetua-se do disposto no *caput* deste artigo, a contratação para as funções de professor nas Instituições Estaduais de Ensino e do Quadro Próprio do Magistério, respeitadas as disposições dos incisos XVI e XVII do art. 27 da Constituição Estadual.

§ 2º Sem prejuízo da nulidade do contrato, a infração ao disposto neste artigo importará na responsabilidade administrativa da autoridade contratante e do contratado, inclusive em solidariedade quanto à devolução dos valores pagos ao contratado, desde que apurada a concorrência deste.

Art. 8º A remuneração do pessoal contratado, nos termos desta lei, será fixada:

I – nos casos do inciso V, do art. 2º, em importância não superior ao valor da remuneração fixada para os servidores de final de carreira das mesmas categorias, nos planos de retribuição e nos quadros de cargos e salários do órgão ou entidade contratante;

II – nos casos dos incisos I, II, III, IV, VI, VII, VIII, IX, X, XI e XII do art. 2º, em importância não superior ao valor da remuneração inicial constante dos planos de retribuição ou nos quadros de cargos e salários do serviço público, para servidores que desempenham funções semelhantes, ou, não existindo a semelhança, às condições do mercado de trabalho;

III – no caso dos incisos IV, IX, XI do art. 2º, o valor da remuneração poderá ser fixada por unidade produzida, desde que não extrapole o teto fixado pelo inciso II deste artigo;

IV – gratificação por atividade específica concedida aos servidores públicos do órgão ou entidade ocupantes de cargo similar àquele para a qual está sendo feita a contratação;

V – gratificação por assiduidade concedida aos servidores públicos do órgão ou entidade ocupantes de cargo similar àquele para a qual está sendo feita a contratação;

VI – abonos concedidos aos servidores públicos do órgão ou entidade para a qual está sendo feita a contratação.

Parágrafo Único Para efeito deste artigo, não se consideram as vantagens de natureza individual dos servidores ocupantes de cargos tomados como paradigma.

Art. 9º O pessoal contratado nos termos desta Lei fica vinculado obrigatoriamente ao Regime Geral de Previdência Social cujas contribuições devem ser recolhidas durante a vigência da contratação.

Art. 10 Aplica-se ao pessoal contratado nos termos desta Lei os seguintes direitos:

I - os arrolados no artigo 34 da Constituição Estadual, exceto o previsto nos incisos XVII, XIX e XX;

II - auxílio-alimentação, na forma da lei;

III - vale-transporte, na forma da lei;

IV - afastamentos decorrentes de:

a) casamento até 5 (cinco) dias;

b) luto por falecimento do cônjuge, filho, pai, mãe e irmão, por até 5 (cinco) dias;

c) licença para tratamento de saúde e acidente de trabalho na forma da legislação previdenciária aplicável ao regime geral;

d) licença paternidade de 5 (cinco) dias;

V – para os docentes contratados para a rede estadual de ensino, auxílio transporte na forma da Lei Complementar nº 103/2004;

VI – valores decorrentes do regime de Tempo Integração de Dedicação, na forma da Lei nº 11.713/97;

VII – repouso semanal remunerado na forma da Lei Federal nº 605/1949;

VIII – pagamento pelo trabalho no período noturno, na forma da Lei Complementar nº 103/2004;

IX – adicional noturno;

X – o direito de petição na forma prevista pelos artigos 261 a 263, da Lei no 6.174/70.

Art. 11. O direito de requerer prescreve nos prazos previstos no art. 265, da Lei no 6.174/70.

Art. 12. São deveres dos contratados, na forma da presente Lei, os incisos I a XV e XVII do art. 279, da Lei no 6.174/70.

Art. 13. Ao contratado na forma da presente Lei é vedada a prática de atos previstos nos incisos II a XXI do art. 285, da Lei no 6.174/70.

Art. 14. O pessoal contratado nos termos desta Lei não poderá:

I – receber atribuições, funções ou encargos não previstos no respectivo contrato;

II – ser novamente contratado com fundamento nesta lei, antes de decorridos vinte e quatro meses do encerramento do contrato anterior.

Parágrafo único. A inobservância do disposto neste artigo importará em nulidade do contrato sem prejuízo da responsabilidade administrativa das autoridades envolvidas na transgressão.

Art. 15. As infrações disciplinares atribuídas ao pessoal contratado nos termos desta Lei serão apuradas mediante averiguação sumária apurada mediante sindicância pelo órgão a que estiver vinculado o contratado, com prazo de conclusão máximo de 30 (trinta) dias, assegurado o contraditório e ampla defesa.

Art. 16. O contratado na forma da presente Lei responde civil, penal e administrativamente pelo exercício irregular de suas atribuições, aplicando-se aos contratados na forma da presente Lei as prescrições do artigo 287 e seu § 2º e art. 290, da Lei no 6.174/70.

Art. 17 Os contratados na forma desta Lei sujeitam-se às seguintes penalidades:

I - advertência, aplicada verbalmente em caso de mera negligência;

II - repreensão, aplicada por escrito, em caso de desobediência ou falta de cumprimento dos deveres e reincidência em falta de que tenha resultado na pena de advertência;

III - rescisão da contratação, nos termos desta lei, no caso de incidência de qualquer das hipóteses previstas no inciso V do art. 293, da Lei no 6.174/70.

§ 1º É motivo de rescisão da contratação, nos termos desta lei, a ausência ao serviço por mais de 7 (sete) dias úteis, consecutivos, sem motivo justificado.

§ 2º É também motivo de rescisão da contratação, nos termos desta lei, a nomeação ou designação do contratado, ainda que a título precário ou em

substituição, para o exercício de cargo em comissão ou função de confiança em qualquer das esferas de governo. § 3º Em caso de afastamentos a que se referem os incisos IV e V do art. 10 da presente Lei, os contratados deverão apresentar justificativa ao órgão com antecedência mínima de 24 horas nos casos previstos na alínea "a", do inciso IV e no prazo máximo de 72 (setenta e duas) horas após a ocorrência, nas situações previstas no inciso V e na alínea "b" do inciso IV do art. 10, apresentado o documento de justificativa na data do retorno ao trabalho, sob pena de rescisão contratual.

Art. 18. O contrato firmado de acordo com esta lei extinguir-se-á, assegurando-se o pagamento das verbas rescisórias, em especial 13º salário proporcional, férias proporcionais acrescidas do terço constitucional.

I – pelo término do prazo contratual;

II – por iniciativa do contratado.

§ 1º A extinção do contrato, nos casos do inciso II, será comunicada com antecedência mínima de 30 (trinta) dias.

§ 2º A extinção do contrato, por iniciativa do órgão ou entidade contratante, decorrente de conveniência administrativa, importará no pagamento ao contratado de indenização correspondente à metade do que lhe caberia até o término do contrato.

Art. 19 As contratações para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público, nos termos do inciso IX do artigo 27, da Constituição Estadual, efetivadas anteriormente à publicação desta lei, terão 120 (cento e vinte) dias para se adequarem a este regime especial, sem redução da remuneração.

Parágrafo único. Ficam mantidas e ratificadas as contratações previstas no inciso IX, do artigo 27, da Constituição Estadual, efetivamente e autorizadas em exercícios anteriores, que ainda se encontram em vigência, até o término do prazo estipulado.

Art. 20. Efetivada a contratação autorizada por esta lei, o órgão responsável encaminhará a respectiva documentação ao Tribunal de Contas do Estado, para fins de registro nos termos do inciso III do art. 75 da Constituição Estadual.

Art. 21 A contratação nos termos desta Lei não confere direitos nem expectativa de direito à efetivação no serviço público estadual.

Art. 22 Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário, especialmente o artigo 349 e parágrafos, da Lei 6.174, de 16 de novembro de 1970.

PALÁCIO DO GOVERNO EM CURITIBA, em 18 de maio de 2005.

Roberto Requião

Governador do Estado

Maria Marta Renner Weber Lunardon

Secretária de Estado da Administração e da Previdência

Caíto Quintana - Chefe da Casa Civil

-----Este texto não substitui o publicado no Diário Oficial.

Atualizado Constantemente

**Copyright © 2000 - Casa Civil do Governo do Estado do Paraná**

Palácio Iguaçu - Praça Nossa Senhora de Salete, s/n - 80530-909 - Curitiba - Paraná

CNPJ: 76.416.940/0001-28

Acessos desde 03.06.2004





## Questionário de Avaliação

O objetivo principal deste Questionário é captar informações a serem inseridas na minha Monografia de Pós-Graduação *Latu Sensu*, curso de Administração de Pessoas – UFPR, contando com o seguinte tema: “Comprometimento Organizacional: Uma pesquisa comparativa entre as formas de trabalho docente: Estatutários e Contratados (PSS) e seus reflexos na relação professor-aluno nos cursos profissionalizantes no Colégio Estadual de Ensino Fundamental, Médio e Profissional Pedro Macedo – Exercício 2010-2011”.

Por isso, pretendo ter um rápido *feedback* da atuação dos docentes que lecionam nas disciplinas relacionadas a Educação Profissional, principal foco desta pesquisa de campo.

Assim, este questionário servirá para obter uma resposta objetiva dos vários aspectos relacionados ao tema, permitindo demonstrar a sua importância e explicitar os pontos relevantes na relação professor-aluno, abrangendo os seus reflexos no cotidiano.

**Professora Franciane Mara de Conto**

### ORIENTAÇÕES GERAIS

*Caro Professor:*

*Por favor, preencha todas as questões do questionário, entregando-o na Secretaria do Colégio até o dia 27 de Maio (sexta-feira)*

**1. SEXO:**

- (A) Masculino.  
(B) Feminino.

**2. IDADE:**

- (A) Até 24 anos.  
(B) De 25 a 29 anos.  
(C) De 30 a 39 anos.  
(D) De 40 a 49 anos.  
(E) De 50 a 54 anos.  
(F) 55 anos ou mais.

**3. QUAL É A SUA SITUAÇÃO TRABALHISTA NESTA ESCOLA?**  
(Marque apenas UMA opção)

- (A) Estatutário.  
(B) Prestador de serviço por contrato temporário.

**4. DAS OPÇÕES ABAIXO, ASSINALE A QUE MELHOR DESCREVE O SEU NÍVEL MÁXIMO DE ESCOLARIDADE.**

- (A) Menos que o Ensino Médio (antigo 2º grau).  
(B) Ensino Médio – Magistério (antigo 2º grau).  
(C) Ensino Médio – Outros (antigo 2º grau).  
(D) Ensino Superior – Pedagogia.  
(E) Ensino Superior – Licenciatura.  
(F) Magistério Superior (Escola Normal Superior).  
(G) Ensino Superior – Outros.  
(H) Especialização (mínimo de 360 horas).  
(I) Mestrado.  
(J) Doutorado.

**5. VOCÊ PARTICIPOU DE ALGUMA ATIVIDADE DE FORMAÇÃO CONTINUADA (Atualização, Treinamento, Capacitação, etc.) NOS ÚLTIMOS DOIS ANOS?**

- (A) Sim.  
(B) Não.

**6. SE VOCÊ PARTICIPOU DE ATIVIDADES DE FORMAÇÃO CONTINUADA, DIGA EM QUE MEDIDAS TAIS ATIVIDADES FORAM ÚTEIS PARA A MELHORIA DE SUA PRÁTICA EM SALA DE AULA?**

- (A) Sim, muito.  
(B) Sim, pouco.

- (C) Não contribuiu.

**7. HÁ QUANTOS ANOS VOCÊ ESTÁ LECIONANDO?**

- (A) Há menos de 1 ano.  
(B) De 1 a 2 anos.  
(C) De 3 a 5 anos.  
(D) De 6 a 9 anos.  
(E) De 10 a 15 anos.  
(F) De 15 a 20 anos.  
(G) Há mais de 20 anos.

**8. HÁ QUANTOS ANOS VOCÊ TRABALHA NESTA ESCOLA?**

- (A) Há menos de 1 ano.  
(B) De 1 a 2 anos.  
(C) De 3 a 5 anos.  
(D) De 6 a 9 anos.  
(E) De 10 a 15 anos.  
(F) De 15 a 20 anos.  
(G) Há mais de 20 anos.

**9. QUANTAS HORAS POR SEMANA VOCÊ DEDICA AO PLANEJAMENTO DAS AULAS?**

- (A) Até 4 horas semanais.  
(B) De 4 a 8 horas semanais.  
(C) 8 horas ou mais.

**10. DURANTE A SEMANA, QUANTAS HORAS VOCÊ DEDICA, FORA DA ESCOLA, A ATIVIDADES RELACIONADAS AO SEU TRABALHO COMO PROFESSOR (Por exemplo, corrigindo provas, etc.)?**

- (A) Até 4 horas semanais.  
(B) De 4 a 8 horas semanais.  
(C) De 8 a 12 horas semanais.  
(D) Mais de 12 horas semanais.

**11. ALÉM DO MAGISTÉRIO, VOCÊ EXERCE OUTRA ATIVIDADE QUE GERA RENDA?**

- (A) Sim, na área de educação.  
(B) Sim, fora da área de educação.  
(C) Não.

**12. QUAL O SEU SALÁRIO BRUTO COMO PROFESSOR(A)? (Soma de tudo o que você ganha como professor(a)).**

- (A) Até R\$ 240,00.  
(B) De R\$ 241,00 a R\$ 480,00.  
(C) De R\$ 481,00 a R\$ 960,00.  
(D) De R\$ 961,00 a R\$ 1440,00.

- (E) De R\$ 1441,00 a R\$ 2160,00.  
(F) De R\$ 2161,00 a R\$ 2880,00.  
(G) De R\$ 2881,00 a R\$ 3840,00.  
(H) Mais de R\$ 3840,00.

**13. VOCÊ ESTÁ SATISFEITO(A) COM SEU SALÁRIO COMO PROFESSOR(A)?**

- (A) Sim.  
(B) Não.

**14. VOCÊ ESTÁ SATISFEITO(A) COM SUA PROFISSÃO DE PROFESSOR?**

- (A) Sim.  
(B) Não.

**15. POR QUANTO TEMPO VOCÊ AINDA PLANEJA CONTINUAR ENSINANDO?**  
(Marque apenas UMA opção)

- (A) Enquanto fisicamente eu for capaz.  
(B) Até completar o meu tempo para aposentadoria.  
(C) Continuarei ensinando até que apareça algo melhor.  
(D) Certamente deixarei a profissão em dois anos.

**16. ALGUMAS VEZES, NO ÚLTIMO ANO, VOCÊ SENTIU QUE É PERDA DE TEMPO TENTAR DAR O MELHOR DE SI PARA SER UM BOM PROFESSOR?**

- (A) Sim.  
(B) Não.

**17. SE VOCÊ PUDESSE VOLTAR ATRÁS NO TEMPO, VOCÊ FARIA OPÇÃO PELO MAGISTÉRIO NOVAMENTE?**

- (A) Sim.  
(B) Não.

**18. SE SEU FILHO OPTASSE POR SEGUIR A CARREIRA DE MAGISTÉRIO, VOCÊ FICARIA SATISFEITO(A)?**

- (A) Sim.  
(B) Não.